



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA PROFISSIONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1. Aos vinte e oito dias, do mês de julho, do ano dois mil e quinze, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado de um Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, área Auxiliar Administrativo, estando presentes: o presidente, Dr. José Alberto Arêde Negrão, Técnico Superior e os vogais efetivos: Dr. Sérgio Emanuel Mamede Fernandes, Técnico Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr.^a Maria Isabel Santos Cruz, Técnica Superior.

2. A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação da Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, bem como do sistema de ordenação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, nos termos do n.º 2, alínea c), e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de Abril.

3. Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1. A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.

1
[Handwritten signature]



A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza teórica, assumirá a forma oral sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função e terá a duração máxima de 30 minutos. A prova terá a ponderação de 70% na valoração final.

3.1.1 - Programa da prova de conhecimentos:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP);

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidade intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro- Regime Financeiro da Autarquias Locais e Entidade Intermunicipais na sua atual redação.

3.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa obter, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal e com o conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.

A Entrevista Profissional de Seleção, tem a duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de 30%, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem

2



como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

4.1 – A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

a) Habilitação Literária (HL), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao do exercício da função;

c) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

4.1.1. - A Avaliação Curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a



fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

Escolaridade Obrigatória – 18 valores

12.º Ano/Curso Técnico Profissional – 19 valores

Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento – 20 valores;

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;

- Formação Profissional comprovada - Por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/curso



Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada açãocurso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional/Experiência não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De ≥ 5 anos a <10 anos — 18 valores

≥ a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

- Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Desempenho Insuficiente — 10 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 14 valores

Desempenho Bom — 16 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de Setembro:

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

4.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa obter, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais



evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal e com o conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.

A Entrevista Profissional de Seleção, tem a duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de 30%, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Relativamente aos fatores da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, o júri deliberou que será feita a média da valoração atribuída a cada fator, nos seguintes termos:

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar

1.º Nível	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
2.º Nível	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores
3.º Nível	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores
4.º Nível	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
5.º Nível	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4.º. Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

1.º	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o	20 valores
-----	---	------------



Nível	exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

d) Motivação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores

7

[Handwritten signature]



3.º Nível	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

A classificação da EPS resultará da média da soma da notação atribuída pelo júri em cada factor e será inscrita numa grelha de avaliação, cujo modelo se anexa à presente acta, dela passando a fazer parte integrante.

6. A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;



7. - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento.

8. - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83 – A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela portaria n.º 145-A/2011 de 06 de abril.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

José Alberto Silva

José Manuel Silva

José Manuel Silva

