



Procedimento Concursal

Ata nº 1 Métodos de seleção

Aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Freguesia de Oia, na carreira/categoria de Assistente Técnico no domínio administrativo, por deliberação da Junta de Freguesia de 25 de maio de 2020.-----

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:-----

1 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a **prova de conhecimentos e a avaliação psicológica** ou a **avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências**, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a **entrevista profissional de seleção**. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idênticas às publicitadas), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**. Os restantes candidatos realizarão a **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**.-----

1.1 Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias:-----

- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;-----
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º;-----
- Código do Trabalho – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 247.º; art.º 252.º a art.º 255.º;-----
- Medidas de Modernização Administrativa, aprovadas pelo Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de Abril, na atual redação;-----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro;-----
- Regulamento de Controlo Interno da Junta de Freguesia de Oia.-----

1.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 45%.-----

1.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões,



características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%.-----

1.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:-----

1.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:-----

Ensino secundário - 16 valores;-----

Superior ao Ensino secundário - 20 valores.-----

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

1.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:-----

Sem formação – 0 valores;-----

Até 100 horas - 6 valores;-----

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores-----

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores-----

≥ 201 horas - 20 valores;-----

1.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, avaliada da seguinte forma:-----

Sem experiência – 0 valores;-----

Até 3 anos - 10 valores;-----

≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores-----

≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores-----



≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores-----

≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores-----

≥ 7 anos – 20 valores-----

1.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:-----

Desempenho inadequado - 5 valores;-----

Desempenho adequado - 10 valores;-----

Desempenho relevante - 16 valores;-----

1.3.2.4 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.-----

1.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa.-----

1.3.2.6 – A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:-----

$AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ -----

1.4 – Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%.-----

1.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata:-----

1.5.1 - Experiência profissional; considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos



profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; -----

1.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; -----

1.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores; -----

1.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; -----

1.5.5 - Sentido crítico: visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. -----

2 É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

3 - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF (*classificação final*) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou -----

CF (*classificação final*) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), -----

conforme o especificado no ponto 1. -----

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente do Júri:

Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior

Vogais Efetivos:

Fernão Ramiro Sucena Marques de Queiroz, Técnico Superior

Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior



ENTREVISTA DE SELECCÃO

Junta Freguesia de Oia
Assistente Técnico

Grelha de avaliação

Experiência profissional:

Elevado nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais exatamente adequados ao exercício da função a que se candidata.	18 a 20 valores
Muito Bom nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais adequados ao exercício da função a que se candidata.	15 a 17 valores
Bom nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais razoavelmente adequados ao exercício da função a que se candidata.	13 a 14 valores
Suficiente nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais adequados ao exercício da função a que se candidata.	10 a 12 valores
Reduzido nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais nada adequados ao exercício da função a que se candidata.	6 a 9 valores
Insuficiente nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais nada adequados ao exercício da função a que se candidata.	1 a 5 valores

Relacionamento interpessoal e espírito de equipa:

Elevado nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	18 a 20 valores
Muito Bom nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	15 a 17 valores
Bom nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	13 a 14 valores
Suficiente nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	10 a 12 valores
Reduzido nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	6 a 9 valores
Insuficiente nível de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa	1 a 5 valores

Capacidade de comunicação e relacionamento:

Elevado nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	18 a 20 valores
Muito Bom nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	15 a 17 valores
Bom nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	13 a 14 valores
Suficiente nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	10 a 12 valores
Reduzido nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	6 a 9 valores
Insuficiente nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	1 a 5 valores



Motivação:

Elevado nível de fundamentação e argumentação com logica incontestável das motivações encontradas para a presente candidatura	18 a 20 valores
Muito Bom nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	15 a 17 valores
Bom nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	13 a 14 valores
Suficiente nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	10 a 12 valores
Reduzido nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	6 a 9 valores
Insuficiente nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	1 a 5 valores

Sentido Crítico:

Elevado nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	18 a 20 valores
Muito Bom nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral	15 a 17 valores
Bom nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	13 a 14 valores
Suficiente nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	10 a 12 valores
Reduzido nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	6 a 9 valores
Insuficiente nível de sentido crítico ao apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	1 a 5 valores