



ATA N.º 1
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE
EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO
ASSISTENTE TÉCNICO
(Administrativo)

Ao sexto dia do mês de dezembro de 2019, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Técnico (administrativo), aberto por despacho de 06 de dezembro de 2019, constituído pelo Presidente Luís Gregório Espingardeiro Antas, secretário e pelas vogais Ana Cristina Silva Santos, Vogal (que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos), e Vera Mónica Ferraz, Assistente Técnica, a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

PONTO I

Método de Seleção:

1. Os métodos de seleção a utilizar obrigatoriamente no recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos de seleção obrigatórios para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa. Pode, no entanto, ser-lhes aplicados os métodos de seleção obrigatórios mencionados no ponto seguinte, caso declarem por escrito ou através do formulário de candidatura, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, sendo a ordenação final calculada da seguinte forma:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A **Avaliação Curricular**, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

$$AC = \frac{HL + 2FP + 2EP + AD}{6}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações Literárias;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de desempenho.



Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

- a) A escolaridade, certificada pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

Habilitações Literárias:

12.º ano de escolaridade	- 12 valores
Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado Integrado	-14 valores
Mestrado sem ser integrado	- 16 valores
Doutoramento	- 20 valores

Formação Profissional:

Sem formação	- 4 valores
Até 14 horas (inclusive)	- 8 valores
> 14 até 30 horas (inclusive)	- 10 valores
> 30 até 60 horas (inclusive)	- 12 valores
> 60 até 90 horas (inclusive)	- 14 valores
> 90 horas até 120 (inclusive)	- 16 valores
> 120 horas até 200 (inclusive)	- 18 valores
> 200 horas	- 20 valores

Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia.

Experiência Profissional:

Sem experiência	- 8 valores
Até 1 ano (inclusive)	- 12 valores
>1 até 2 anos (inclusive)	- 14 valores
>2 anos até 4 anos (inclusive)	- 16 valores
> 4 anos até 6 anos (inclusive)	- 18 valores
> 6 anos	- 20 valores

Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura.

Avaliação de desempenho:

Será encontrada a média das notas dos dois últimos biénios de SIADAP, atribuída ao candidato, que será convertida da escala de 1 a 5 (conforme n.º 1 do art.º 37 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007) para uma escala de 0 a 20, de forma a poder avaliar-se este parâmetro.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de 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 30/04, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo



que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 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, aplicada aos serviços da Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

A **Entrevista de Avaliação de Competências** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04, a entrevista de avaliação de competências é 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.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

Na entrevista de avaliação de competências serão avaliadas as seguintes competências, de acordo com perfil de competências definido para o posto de trabalho a ocupar.

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa e os demais candidatos.

$$OF = (PC \times 60\%) + (AP \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos escrita terá a duração de 2 horas, com consulta da legislação não comentada/anotada e obedecerá, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, ao seguinte programa:

Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na atual redação – Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; - Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na redação atual; - Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação (n.º 10, art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04).



A legislação constante do programa de concurso e atrás citada será publicada no aviso de abertura do procedimento concursal a publicar na BEP.

Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é efetuada por entidade externa competente para esse efeito e será avaliada de acordo com as menções e os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação (n.º 10, art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04).

PONTO II

Valoração dos métodos de seleção:

- Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo todos os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.
- É excluído do procedimento concursal 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 seguinte (n.º 10, art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04).

PONTO III

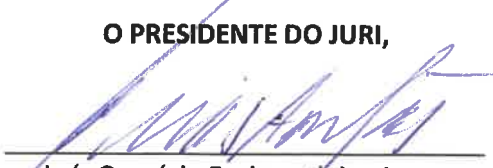
Desta forma foi aprovado:

- a) A grelha de avaliação da prova de conhecimentos.
- b) A grelha de avaliação curricular a qual consta da ata e o modelo de ficha de avaliação curricular.
- c) Que os métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências sejam desenvolvidos por técnicos devidamente certificados.

Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

MONTIJO, 06 DE DEZEMBRO DE 2019


O PRESIDENTE DO JURI,


Luís Gregório Espingardeiro Antas

A 1.ª VOGAL,


Ana Cristina Silva Santos

A 2.ª VOGAL,


Vera Mónica Ferraz