



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico.

Aos dez dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas dez horas e quinze minutos, reuniu na sede na Freguesia de Azinhaga, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo em reunião extraordinária realizada no dia 23 de abril de 2019.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Acácio Galrinho Nunes, na qualidade de Presidente; António Carlos Costa Camilo e António Manuel Alves Sousa Riachos, na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

PONTO II: Critérios de desempate.

PONTO I - Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil do posto de trabalho aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação (Anexo I).

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada, método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- O órgão executivo da Freguesia de Azinhaga deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com 24 questões de escolha múltipla. A valoração de 22 questões é de 0,80 cada e duas questões têm a valoração de 1,20, cada. A prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação (em papel), desde que desprovida de anotações/comentários.

A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações:

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- ✓ Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho;
- ✓ Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro;
- ✓ Cadastro e Inventário dos bens do Estado - Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril;
- ✓ Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 3 do artigo 9.º ambos da Portaria, e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

C) Avaliação Curricular (AC):

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 4 do artigo 9.º ambos da Portaria, e tem por objetivo avaliar 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 do desempenho obtida.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior 12.º ano de escolaridade.	12
12.º ano de escolaridade.	16
Superior ao 12.º ano de escolaridade.	20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
--------------------------	-----------



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 e 35 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 35,01 e 50 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 5 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

AD= Avaliação do Desempenho x 4



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

A nota final da AC será convertida numa escala de 0 a 20 valores e será calculada pela fórmula abaixo mencionada: $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo II).

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

elaborada uma ficha individual (Anexo III) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e competência de relacionamento interpessoal.

E.1) Serão avaliados os seguintes critérios:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

- Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
- Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
- Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
- Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
- Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

- Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
- Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
- Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
- Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
- Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

- Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

E.2) Escala de Classificação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

F) A **Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores.

- Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,50) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,25)$.
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,35) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,25)$.

PONTO II – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Experiência profissional nas funções similares às do posto de trabalho, desempenhadas em Autarquia Locais;
2. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
3. Candidato com habilitação académica mais elevada.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.



FREGUESIA DE AZINHAGA

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Anexos:

Anexo I – Perfil de Competências - Assistente Técnico;

Anexo II – Grelha de Avaliação Curricular, e

Anexo III – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.



O Júri

Three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are stylized and cursive.



FREGUESIA DA AZINHAGA

PERFIL DE FUNÇÕES
Assistente Técnico



I. ENTIDADE

Entidade: Freguesia de Azinhaga

Morada: Rua Pilar d'el Rio

Telefone: 249 957 140

Fax: 249 957 594

Telemóvel: 917 883 150

E-mail: j.freg.azinhaga@gmail.com

Sítio na Internet: <http://www.freguesiadeazinhaga.pt/>

II. ENQUADRAMENTO GERAL DO POSTO DE TRABALHO

Área Funcional: Serviços Administrativos

Horário: 09:00 – 12:30 e 14:30 – 18:00

Superior hierárquico: Órgão executivo da Freguesia

Carreira/Categoria: Assistente Técnico /Assistente Técnico

Conteúdo funcional da carreira (conforme anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

III. CARATERIZAÇÃO DA FUNÇÃO

Objetivo global da função: assegurar os serviços administrativos da Freguesia.

Local de trabalho: instalações sede da Freguesia.


Freguesia de Azinhaga

Grelha de Avaliação curricular

Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA)		Experiência profissional (EP)		Formação profissional (FP)			Avaliação de desempenho (AD)		Classificação final
	Nível	Data Nascimento	Pontuação	Descrição	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Pontuação	

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:			Fundamentação
Data:	Escala	Classificação atribuída	
Conhecimentos específicos, formação e experiência			
Nível insuficiente	4 valores		
Nível reduzido	8 valores		
Nível suficiente	12 valores		
Nível bom	16 valores		
Nível elevado	20 valores		
Motivação e orientação para o exercício da função			
Nível insuficiente	4 valores		
Nível reduzido	8 valores		
Nível suficiente	12 valores		
Nível bom	16 valores		
Nível elevado	20 valores		
Atitude, responsabilidade e compromisso			
Nível insuficiente	4 valores		
Nível reduzido	8 valores		
Nível suficiente	12 valores		
Nível bom	16 valores		
Nível elevado	20 valores		



Capacidade de comunicação		4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
Nível insuficiente						
Nível reduzido						
Nível suficiente						
Nível bom						
Nível elevado						
Competência de relacionamento interpessoal		4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
Nível insuficiente						
Nível reduzido						
Nível suficiente						
Nível bom						
Nível elevado						
Total EPS						

Escala de Avaliação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obrida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00
CLASSIFICAÇÃO FINAL					

O Júri

