



Handwritten signature and initials in blue ink, possibly reading 'Adriana Rodrigues'.

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na área de administrativa para a Junta de Freguesia de Maceda

Ata n.º 1

---Aos 21 dias do mês de Junho de dois mil e vinte, reuniu no Edifício da Junta de Freguesia de Maceda, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ovar, na qualidade de Presidente do Júri, Ascendino João Dias da Silva, Técnico Superior do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano, da Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Adriana Rodrigues Marques Martins, Técnica Superior do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humanos da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ovar, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

Métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC) – 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 será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas:

Legislação de carácter geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Legislação de carácter específico:

Regulamento de Controlo Interno (procedimentos administrativos – Junta de Freguesia);



A valoração deste método de seleção é de 45%.

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

A valoração deste método de seleção é de 25%.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 Valores
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 Valores

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem formação profissional	5 Valores
Até 25 horas de formação	10 Valores



Entre 26 e 50 horas de formação	11 Valores
Entre 51 e 100 horas de formação	12 Valores
Entre 101 e 200 horas de formação	15 Valores
Mais de 200 horas de formação	20 Valores

A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem experiência	9 Valores
Até 12 meses	10 Valores
Superior a 12 meses e inferior a 24 meses	12 Valores
Superior a 24 meses e inferior a 36 meses	14 Valores
Superior a 36 meses e inferior a 48 meses	16 Valores
Superior a 48 meses e inferior a 60 meses	18 Valores
Superior a 60 meses	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999	5 Valores
Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999	12 Valores
Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 12-A/2019, de 30 de abril.



A valoração deste método de seleção é de 45%.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências:

Competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho;

- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação;
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

Este método será avaliado de acordo com o seguinte:

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores - Comportamento associado presente em 6 competências definidas;
- 12 valores - Comportamento associado presente em 4/5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente em 2/3 competências definidas;
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 1 competências definidas;

Será 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

A valoração deste método de seleção é de 25%.

Como método de seleção facultativo será utilizado:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom,



Alexandre L. M.

Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação:

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

Sentido de organização:

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

Experiência profissional:

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

Conhecimento das funções:



Handwritten signature and initials in blue ink.

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

Comunicação:

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal:

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

Os parâmetros serão avaliados 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.



A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento

(Presidente)



(1.º vogal efetivo)

(2.º vogal efetivo)

[Handwritten signatures and initials]



Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
Sentido de Organização	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
Experiência Profissional	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
Conhecimento das funções	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
Comunicação	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Relacionamento Interpessoal	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento

