



## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

### 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 Técnico Superior.*

Aos dez dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu na sede na Freguesia de Olivais, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Fernando Cruz Cipriano Mascarenhas, na qualidade de Presidente; Maria Áurea Ramalho Gomes de Sousa Neto e Pedro Miguel Gomes da Fonseca, 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 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, na sua atual redação (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 em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes,





*Handwritten signature and initials in blue ink.*

## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

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 Olivais 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, composta por dois grupos: grupo I com 10 questões de verdadeiro/falso e grupo II com 5 questões de resposta aberta. A valoração do grupo I será 7,5 valores sendo que cada questão terá a valoração de 0,75 e a valoração do grupo II será 12,5 valores sendo que cada questão terá a valoração de 2,5. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 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 7 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa;
- ✓ 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;
- ✓ Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

### B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º 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 a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e o n.º 4 do artigo 9.º 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 e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros:

**C.1.1) 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 à legalmente exigível.	8
Habilitação legalmente exigível.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

**C.1.2) 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. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2009 e





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
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 70 horas.	4
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 71 a 140 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 141 e 210 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 211 a 280 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 igual ou superior a 281 horas.	20

**C.1.3) 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 experiência menor ou igual a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	4
Entre 1 a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 8 a 15 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Entre 16 a 21 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 21 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

**C.1.4) Avaliação de desempenho (AD):** relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

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

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





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

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 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;





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

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;  
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:  $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$ .





## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Técnico Superior (Gabinete de Apoio ao Executivo)

- 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:  $CF = (AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30)$ .

### PONTO II – Critérios de Desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 artigo 27.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- b) Candidato/a com número de horas de formação mais elevado;
- c) Candidato/a com habilitação académica mais elevada;
- d) Candidato/a com classificação obtida no âmbito do SIADAP mais elevada.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

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


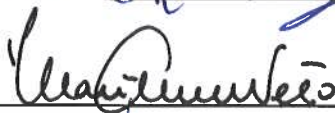
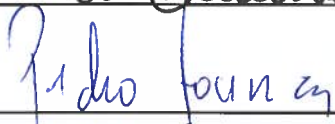
#### Anexos:

Anexo I – Perfil de Competências – Técnico Superior;

Anexo II - Grelha de Avaliação Curricular;

Anexo III – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_