ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ATA DA 2.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (OE202103/694 – Refª D), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SINTRA (SANTA MARIA E SÃO MIGUEL, SÃO MARTINHO E SÃO PEDRO DE PENAFERRIM) A QUE SE REFERE O AVISO N.º 5368/2021, DE 23 DE MARÇO, PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE, N.º 57. ----------

---

---------- Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu pelas quinze horas, na sede da União das Freguesias de Sintra (Santa Maria e São Miguel, São Martinho e São Pedro de Penaferrim), o júri designado por deliberação do executivo constituído pelos seguintes elementos: --

---

--------- Ana Sofia do Carmo Dionísio, Jurista da União das Freguesias de Sintra, que presidiu e como vogais efetivos, Nuno Miguel Guarda da Rocha, Contabilista Certificado da União das Freguesias de Sintra e Célia Cristina Gomes dos Santos, Coordenadora Técnica da União das Freguesias de Sintra. ----------

--------- A reunião destinou-se à análise e aprovação dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação.----------

---------- Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º, 6.º e 7.ª da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão em vigor, sendo métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (**PC**) e Avaliação Psicológica (**AP**) e ainda Avaliação Curricular (**AC**) e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**), estes últimos a aplicar aos candidatos, detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, titulares da carreira/categoria e encontrando-se a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento e método de seleção facultativo, aplicável a todos os candidatos: Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**).----------

1 – **Prova de Conhecimentos (PC)** – A PC que visa avaliar conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas, será valorada através da resposta às questões que serão colocadas. A PC terá a valorização máxima de 20 valores, a cotação de cada pergunta encontra-se indicada no respetivo enunciado e terá a duração máxima de 1 hora. A este período poderá ser acrescentado um período de 15 minutos, aplicável aos candidatos que concorram a mais que uma referência e que deverão responder às duas questões alternativas. Terá a ponderação de 40% no critério de avaliação final.----------

2 – **Avaliação Psicológica (AP)** – A aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão em vigor e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências que ora se determina e será valorada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá a ponderação de 30% na classificação final: ----------

a) Enquadramento do Posto de trabalho – o posto de trabalho a ocupar é de natureza executiva: tratamento geral da correspondência e resposta aos particulares; apoio de secretariado ao executivo; atendimento geral e procedimentos administrativos específicos do órgão; procedimentos de aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; organização e desenvolvimento das operações necessárias ao recenseamento eleitoral; gestão do Cemitério de Nossa Senhora das Graças e da Feira de São Pedro, Quinzenal e Anual; Bem como, qualquer outro tipo de atividade dentro da sua carreira e categoria que seja necessário executar em qualquer atividade desenvolvida pela entidade empregadora pública
b) Requisitos de formação e experiência – pretende-se que o trabalhador a recrutar tenha habilitações suficientes para executar as tarefas que lhe forem acometidas e pretende-se avaliar ainda a experiência no que diz respeito às competências a realizar;----------
c) Exigências psicológicas e comportamentais – pretende-se que o candidato seja avaliado por forma a verificar a sua capacidade para a resolução de conflitos e o seu relacionamento interpessoal quer com os colegas quer com as chefias, relevando uma gestão das emoções cuja apreciação possa ser realizada neste método de seleção.----------

3 – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último ano. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar----------

3.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de O a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado ..... 18 valores;

3.1.1.1. Pela detenção de habilitação académica superior ao 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado ..... 20 valores.

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

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de O a 20 valores.----------

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:----------

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

-Até 30 horas (inclusive) ..... 4 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive) ..... 6 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive) ..... 8 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive) ..... 10 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive) ..... 12 valores
-De 151 horas até 200 horas (inclusive) ....14 valores
- Superior a 200 horas .. ..16 valores

3.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:----------

-Até 30 horas (inclusive) ..... 2 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive) ..... 3 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive) ..... .4 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive) ..... 5 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive) ..... 6 valores
-De 151 horas até 200 horas (inclusive) ....8 valores
- Superior a 200 horas ..... 10 valores

3.2.1.3. Para efeitos de classificação Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1. e 3.2.1.2., esclarece-se o seguinte:----------

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;----------

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;----------

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas;----------

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;----------

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.----------

3.3. Experiência Profissional (EP), 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 respeitantes à categoria de Assistente Técnico, desde que no âmbito da área Administrativa, numa escala de O a 20 valores, do seguinte modo:----------

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Pública com exceção dos serviços da Administração Autárquica ..... 6 valores

3.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica ..... 8 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.----------10 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica ..... 12 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce ..... 0,5 valores

3.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce .....1 valor

3.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;----------

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;----------

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;----------

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação; ----------

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;----------

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.----------

3.4. Avaliação do 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, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de O a 20 valores.----------

3.4.1. 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 quantitativa.----------

3.4.2. 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.0 2 do artigo 8º da Portaria 125-A/2019, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 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 nº 4 do artigo 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-8/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro.----------

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de O a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:----------

Em que:

AC =Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.----------

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.----------

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:----------

Detém um nível elevado da competência ..... 20 valores

Detém um nível bom da competência..... 16 valores

Detém um nível suficiente da competência ..... 12 valores

Detém um nível reduzido da competência ..... 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência ..... 4 valores

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:----------

Igual ou superior a 18 valores ..... nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores ..... nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores ..... nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores ..... nível Reduzido;

Inferior a 6 valores ..... nível Insuficiente.

4.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.----------

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: mínimo de 30 minutos e máxima de1 hora e 30 minutos.----------

5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — a realizar como método facultativo optado, 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. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de trinta minutos, terá a ponderação de 30% na classificação final, valorada numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar.----------

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos:----------

Fator de Avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais
Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:-----

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

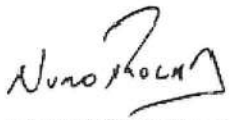
------- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.----------

O Júri

Presidente

a) Ana Sofia do Carmo Dionísio

Vogal efetivo



a) Nuno Miguel Guarda da Rocha

Vogal efetivo

a) Célia Cristina Gomes dos Santos