



Handwritten signature and initials in the top right corner.

## JUNTA DE FREGUESIA DA PONTA DO SOL

### ATA N.º 1

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO

----- Aos vinte e quatro dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia da Ponta do Sol, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

----- Presidente – José Carlos Varela, Chefe de Divisão da Câmara Municipal da Ponta do Sol; ---

----- 1.º Vogal Efetivo – Susana Maria Dias Paulo, Coordenadora Técnica da Câmara Municipal da Ponta do Sol; -----

----- 2.º Vogal Efetivo – Diana Filipa Sousa Perdigão, Professora e Membro da Assembleia de Freguesia da Ponta do Sol. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado que a Prova de Conhecimentos será de natureza teórica escrita e terá a duração de uma hora (sessenta minutos), valorada numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- O júri deliberou, ainda, que a Prova de Conhecimentos versará sobre os conhecimentos académicos e / ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função de acordo com os pontos 5 e 5.1 do aviso de abertura do concurso. -----

----- A Prova de Conhecimentos também incidirá sobre as disposições legais constantes do 17.1 do referido aviso de abertura, nomeadamente: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada; Lei de Orçamento de Estado em vigor à data da realização da prova de conhecimentos; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP) e Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de

29/01, na sua redação atualizada). -----

----- Em seguida, o júri deliberou, também, estabelecer o seguinte critério para atribuição das pontuações: -----

----- Na prova de conhecimentos constará a cotação atribuída a cada uma das questões, sendo que será de carácter eliminatório, pelo que serão excluídos do procedimento os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. A data, hora e local serão comunicados oportunamente. -----

----- O júri deliberou, igualmente, que os candidatos, se façam acompanhar, para a realização da Prova de Conhecimentos, do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. -----

----- O método de seleção, Avaliação Psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido no artigo 10.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e a sua valoração será efetuada, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 18.º, do mesmo diploma legal. A Avaliação Psicológica (AP) 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

----- O júri deliberou que o método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a 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, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- O júri deliberou em seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----

-----  $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$  -----

----- Em que: -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

----- QP = Qualificação Profissional; -----

----- MI = Motivação e Interesse; -----

----- AP= Atitudes Profissionais; -----

----- RH = Relacionamento Humano; -----

----- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----

----- 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Os parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

----- Qualificação Profissional: -----

----- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Assistente Técnico. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. A sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. Orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. Domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia;-
- v. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Técnico; -----

----- 8 valores – Reduzido - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Técnico; -----

----- 12 valores – Suficiente - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Técnico; -----

---- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Técnico; -----

---- 20 valores – Elevado - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Técnico. -----

---- Motivação e Interesse: -----

---- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Assistente Técnico, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. Assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----
- iii. Tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos; ---
- iv. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; -----
- v. Se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

---- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Assistente Técnico; -----

---- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Assistente Técnico; -----

---- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Assistente Técnico; -----

---- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente Técnico; -----

---- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente Técnico. -----

---- Atitudes Profissionais: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Assistente Técnico, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proactiva, na valorização e atualização profissional. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. Prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. Assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. Na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica; -----
- v. Na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. Na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais; ---

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais. -----

-----Relacionamento Humano: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. O seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. Trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços;-
- iii. Os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. Possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----

----- Capacidades de Comunicação e de Expressão: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. Argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. Utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. Detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. Na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
- vi. Respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----

----- O Júri deliberou que, na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão colocadas questões aos candidatos, designadamente as constantes do Anexo I à presente ata. -----

----- O júri deliberou ainda que a ordenação final (OF) dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

-----  $OF = PC \times 45\% + AP \times 20\% + EPS \times 35\%$  -----

----- Em que: -----

----- OF = Ordenação Final; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do modo seguinte: -

----- O método de seleção, Avaliação Curricular, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

-----  $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$  -----

----- Em que: -----

---- HA – Habilitações Académicas; -----

---- FP – Formação Profissional; -----

---- EP – Experiência Profissional; -----

---- AD – Avaliação do Desempenho. -----

---- O júri aprovou, também, a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular, e que consta em anexo à presente ata (Anexo II). -----

---- O método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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. -----

---- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Realização e orientação para resultados; -----
- ii. Conhecimentos e experiência; -----
- iii. Organização e método de trabalho; -----
- iv. Adaptação e melhoria contínua; -----
- v. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- vi. Orientação para a segurança. -----

---- Descrição das competências a analisar: -----

---- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

---- Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----

---- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

---- Adaptação e melhoria contínua – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; -----

----- Responsabilidade e compromisso com o serviço – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; -----

----- Orientação para a segurança – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

----- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, 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. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 12.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a Entrevista de Avaliação de Competências é 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 desse método. -----

----- A classificação final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

-----  $OF = AC \times 45\% + EAC \times 20\% + EPS \times 35\%$  -----

----- Em que: -----

----- OF = Ordenação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- O júri deliberou, por fim, que na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no n.º 2, do artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- E, nada mais havendo a tratar, e para constar lavrou-se a presente ata, que depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada pelos membros do júri. -----

**PRESIDENTE DO JÚRI**



**(José Carlos Varela)**

HT

**VOGAIS**



---

**(Susana Maria Dias Paulo)**



---

**(Diana Filipa Sousa Perdigão)**