

Procedimento concursal para 2 Postos de Trabalho de Assistente Técnico

Ata nº 1

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal destinado à ocupação de dois postos de trabalho para desempenhar as funções de assistente técnico, publicitado em Diário da República pelo Aviso nº 13321/2021, de 15 de julho, e com o código Bep OE202107/0524.

Não podem ser admitidos ao procedimento concursal, entre outros, os candidatos que:

- não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social, que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;
- tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas, por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções;
- cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**. Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção são 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.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A Prova de Conhecimentos **(PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções para as quais o candidato concorre. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A modalidade da prova será escrita e o teor da prova incidirá sobre os princípios da administração pública, procedimentos administrativos, legislação sobre contratos de trabalho, faltas, carreiras e remunerações, avaliação, funcionamento dos serviços, deveres e direitos dos trabalhadores, noções de contabilidade pública, conhecimentos do programa informático Excel, devendo o candidato consultar a seguinte bibliografia: Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de Setembro. A prova terá a duração de 120 minutos e o candidato poderá consultar a bibliografia durante a prova.

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 definido no Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção **(EPS)**.

A 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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. O

resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Def
A.

Entrevista Profissional de Seleção – Tabela Classificatória

Nome	Perg. nº	Classifi cação	Perg. nº	Classifi cação	Perg. nº	Classifi cação	Perg. nº	Classifi cação	Perg. nº	Classifi cação	Total	Observações

A Avaliação Curricular (**AC**) visa analisar 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 de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$$

A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – Habilitação superior à exigida;
- 16 valores – 12.º Ano de escolaridade ou equiparado.

A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 18 valores – com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

Desf
A.

- 16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores – sem experiência profissional.

A Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas de formação, em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas, em que pelo menos 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;
- 10 valores – sem formação.

A Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação da EAC (as competências seleccionadas para avaliação são as números 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 13 e 14, de acordo com os parâmetros da lista de competências para os assistentes técnicos da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público)	Nº de Competências Revelado	Pontuação
	Revela 0 competências	0 pontos
	Revela 1 competência	4 pontos
	Revela 2 ou 3 competências	8 pontos
	Revela 4 ou 5 competências	12 pontos
	Revela 6 ou 7 competências	16 pontos
	Revela 8 ou mais competências	20 pontos

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

ou

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

As grelhas para a obtenção das classificações finais dos candidatos são as seguintes:

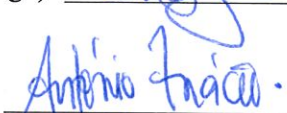
Critérios	Prova de conhecimentos	Avaliação psicológica	Entrevista Profissional de Seleção	Total
Nome				

Critérios	Avaliação Curricular	Entrevista Avaliação de Competências	Entrevista Profissional de Seleção	Total
Nome				

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos presentes nos termos da lei.

Albufeira, 12 de julho de 2021

A Presidente do Júri (Isabel Jorge):  _____

O Secretário (António Inácio):  _____