



Junta de Freguesia de Belém

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, PARA OCUPAÇÃO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DA FREGUESIA DE BELÉM, DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ata N.º 1

23/07/2015

Aos vinte e nove dias de julho de dois mil e quinze, pelas quinze horas, reuniu-se na sede da Junta de Belém, Largo dos Jerónimos, n.º 3, R/C, em Lisboa, o júri nomeado em sede de Reunião de Executivo a fim de estabelecer os critérios de avaliação, no que não previsto no Aviso de Abertura do Concurso.

I - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes factores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

I.1- A habilitação académica (HA), com ponderação geral de 20%, onde é ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória.

I.2- A formação profissional (FP), com ponderação geral de 10%, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

I.3- A experiência profissional (EP), com ponderação geral de 60%, com incidência sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas às freguesias e à intervenção em projectos de prevenção da toxicodependência.

I.4- A avaliação do desempenho (AD), com ponderação geral de 10%, relativa ao último ano em que o candidato executou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, apenas para os candidatos com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP.



Junta de Freguesia de Belém

I.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a licenciatura, não sendo possível admitir candidatos que não tenham.

Assim, o júri deliberou as seguintes pontuações:

- Licenciatura: nota obtida
- Mestrado 20 valores

I.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

i) Assim, na avaliação deste factor o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

- a) Sem formação 0 valores
- b) Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) - 0,5 valores cada
- c) Com duração inferior a 30 horas - 1 valor cada
- d) Com duração entre 30 e 59 horas - 1,25 valores cada
- e) Com duração entre 60 e 119 horas - 1,5 valores cada
- f) Com duração igual ou superior a 120 horas - 2 valores cada

ii) Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

iii) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

I.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o exercício de funções, a saber:

- a) Experiência de trabalho com autarquias locais: 5 valores, acrescido de um valor por ano, até ao máximo de 10, se a experiência for ao nível do que é exigido no perfil funcional identificado no Aviso de abertura;
- b) Experiência em funções de técnico superior na área em causa: um valor por ano, até ao máximo de 5;



Junta de Freguesia de Belém

- c) Experiência em funções que impliquem a utilização de ferramentas informáticas Word, Excel, Powerpoint, 1 valor cada, Fresoft, 2 valores.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços das entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

I.4 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

SIADAP	Conversão
5	20
4	16
3	13
2	10
1	5

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e/ou não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$CAC = (2HA + FP + 6EP + AD) / 10$$

As ponderações dos factores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

II - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A EAC visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Junta de Freguesia de Belém

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

O Júri deliberou que a mesma será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Iniciativa e autonomia
- b) Organização e método de trabalho
- c) Relacionamento interpessoal
- d) Comunicação
- e) Realização e orientação para resultados
- f) Responsabilidade e compromisso com o serviço
- g) Orientação para a segurança
- h) Conhecimentos e experiência

A cada um destes parâmetros será atribuída a pontuação de 0 a 20 valores, sendo a classificação total obtida com base na seguinte fórmula, a converter por aproximação aos valores acima indicados:

$$[a) + b) + c) + d) + e) + f) + g) + 3 \times h)] / 10$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista de avaliação de competências, independentemente da pontuação obtida nos outros métodos de seleção.

III - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfatores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima.

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

- 1) Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);
- 2) Concisão no discurso (CD)
- 3) Postura no contexto da entrevista (PCI)
- 4) Experiências vividas (EV)
- 5) Experiências problemáticas (EP)
- 6) Motivação profissional (MP);



Junta de Freguesia de Belém

7) Valorização e Atualização Profissional (VAP).

8) Nível de disponibilidade (ND)

9) Conhecimento da atividade das freguesias (CAF)

10) Conhecimento da função a que se candidata (CFC)

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida nos outros métodos de seleção.

IV - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova escrita, individual, com consulta, conforme determina o Aviso de abertura, de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes do Aviso de abertura, tendo a duração de 60 minutos e tolerância de 10 minutos, sendo constituída por:

- (i) 6 perguntas de resposta obrigatória simples, sendo cada uma valorada em 1 valor;
- (ii) 2 perguntas de resposta com pequeno desenvolvimento sobre questões técnicas simples, sendo cada uma valorada em 2 valores;
- (iii) 2 perguntas de desenvolvimento valoradas com 5 valores, cada, de acordo com os seguintes critérios:

a) Expressão - 0,3 valor (ortografia e gramática e repetição de expressões)

b) Lógica de raciocínio - 0,3 valor (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias)

c) Argumentação - 0,3 valor (forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto)

d) Redação - 0,3 valor (fluidez, precisão e clareza de linguagem)

e) Síntese - 0,3 valor (forma sintética, concisa e precisa de apresentar fundamentação)

f) Conteúdo - 3,5 valores (adequação técnica da resposta)

(iv) Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.



Junta de Freguesia de Belém

V - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica, 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, sendo efetuada por entidade especializada, nos termos do artigo 10.º da Portaria e terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o (s) posto (s) de trabalho a ocupar:

- (i) Competência 1 (C1): Orientação para resultados;
- (ii) Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- (iii) Competência 3 (C1): Adaptação e melhoria contínua;
- (iv) Competência 4 (C4): Análise da informação e sentido crítico.

A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfatores. A avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores e Insuficiente - 04 valores.

Mais deliberou o Júri aprovar os modelos das fichas de classificação tipo, contemplando os fatores e pontuações relativas aos métodos de seleção a utilizar, fichas, essas que se anexam à presente ata, e que dela passam a fazer parte integrante.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião às dezoito horas e foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri, NUNO XAVIER RODRIGUES DE PINHO E MELO

1º Vogal efetivo, ANA PAULA SALES DA SILVA

2º Vogal efetivo, LUIS MIGUEL CANONGIA FERREIRA DA COSTA

Nota: Este documento é uma transcrição do documento original que se encontra devidamente assinado e arquivado



Junta de Freguesia de Belém

FICHA ANÁLISE CANDIDATURA

REF.^a _____

Candidato: _____

1. Análise

Admitido

Excluído

2. Fundamentação

- a) Não cumpriu os requisitos do modo de entrega da documentação
- b) Não apresentação do formulário
- c) Formulário mal preenchido
- d) Não entregou fotocópia do certificado de habilitações literárias
- e) Não entregou fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão
- f) Não entregou o Curriculum Vitae
- g) Não entregou o Curriculum Vitae devidamente datado e assinado
- h) Não entregou fotocópia da carta de condução.
- i) Não cumpriu os requisitos mínimos do posto de trabalho (licenciatura adequada)
- j) Não cumpriu os requisitos mínimos do posto de trabalho (carta condução c/997)



Junta de Freguesia de Belém

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR

REF.^a _____

Candidato: _____

1. Habilitação Académica (HA)

Mestrado (na área)	20	<input type="text"/>
Licenciatura	18	<input type="text"/>

Total parcial HA: _____

2. Formação Profissional (FP)

Tipologia	Val.	Nº	Total
Sem formação	0,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Com duração indeterminável	0,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Inferior a 30 horas (cada)	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 30 a menos de 60 horas (cada)	1,25	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 60 a menos de 120 horas (cada)	1,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Duração igual ou superior a 120 horas (cada)	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Total parcial FP: _____



Junta de Freguesia de Belém

3. Experiência Profissional (EP)

Tipologia

Experiência de trabalho com autarquias locais
Experiência trab. c/ autarquias locais (cada ano, max. 10)
Experiência em funções equivalentes (cada ano, max. 5)
Word
Excel
Powerpoint
Fresoft

Val.	Nº	Total
5		
1		
1		
1		
1		
1		
2		

Total parcial EP: _____

4. Avaliação do Desempenho (AD): _____

Classificação da Avaliação Curricular

$$CAC = (2HA + FP + 6EP + AD) / 10$$

Valor _____



Junta de Freguesia de Belém

FICHA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

REF.ª _____

Candidato: _____

GRELHA DE AVALIAÇÃO

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Iniciativa e autonomia					
Organização e método de trabalho					
Relacionamento Interpessoal					
Comunicação					
Realização e orientação para resultados					
Responsabilidade e compromisso com o serviço					
Orientação para a segurança					
Conhecimentos e experiência					

Classificação: _____



Junta de Freguesia de Belém

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome _____

Factores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV)					
Concisão no discurso (CD)					
Postura no contexto da entrevista (PCI)					
Experiências vividas (EV)					
Experiências problemáticas (EP)					
Motivação profissional (MP)					
Valorização e Actualização Profissional (VAP)					
Nível de disponibilidade (ND)					
Conhecimento da actividade das freguesias (CAF)					
Conhecimento da função a que se candidata (CFC)					

Classificação: _____



Junta de Freguesia de Belém

PROVA DE CONHECIMENTOS

FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome _____

1. PERGUNTAS DE RESPOSTA SIMPLES

1	2	3	4	5	6	Total

2. PERGUNTAS DE PEQUENO DESENVOLVIMENTO

7	8	Total

3. PERGUNTAS DE DESENVOLVIMENTO

Nº	Expressão	Lóg. Racioc.	Argument.	Redação	Síntese	Conteúdo	Total
	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	3,5	5
9							
10							

Classificação: _____



Junta de Freguesia de Belém

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome _____

GRELHA DE AVALIAÇÃO

	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Perfil de Competências definido	20	16	12	8	4
Orientação para resultados					
Planeamento e Organização					
Análise e Sentido Crítico					
Adaptação e melhoria contínua					

Classificação: _____