

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 6 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico-área do desporto-, para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

ATA Nº 1

Aos catorze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas dezasseis horas, nos Serviços da Junta de Freguesia de Benfica, reuniu o júri do concurso para a carreira de Assistente Técnico, constituído por: -----

Presidente: Dr.ª Carla Sofia e Silva Rothes, Vogal na Junta de Freguesia de Benfica, área RH;

Vogais efetivos:-----

-Chefe de Divisão, Maria Paula Antas Dias Grosso, (Divisão de Planeamento e Gestão Financeira)-----

-Dr. Carlos Eduardo de Oliveira Custódio, Técnico Superior/chefe intermédio 3.º grau subst. do mapa de pessoal da JFB;-----

Vogais suplentes:-----

-Dr.ª Maria Inês Ribeiro Almeida Coelho, técnica superior/chefe intermédio 3.º grau subst. do mapa de pessoal da JFB;-----

-Dr.ª Joana Filipa Barreira Mena — Coordenadora técnica, área desporto.-----

a fim de proceder, nos termos e normas constantes do Aviso de Abertura do Procedimento concursal e normas legais aplicáveis, à definição e descrição das componentes e sub-componentes e respectivas ponderações, a considerar no método de avaliação curricular, bem como no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo a classificação final e ordenação final efetuada de acordo com as fórmulas constantes do Aviso de Abertura n.º 23134/2021 publicado em DR nº240 de 14 de dezembro, II Série e na BEP-Bolsa de Emprego Público bem como definição da tabela de códigos de exclusão a aplicar às candidaturas para efeitos de admissão ao procedimento concursal, conforme anexos à presente ata -----

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de que se lavrou a presente acta, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri que nela participaram. -----

A Presidente do Júri,

Carla Rato

Os Vogais,

Maria Paula Antunes
Carlos Eduardo do Carmo Costa

NOME: _____

II - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências e aptidões consideradas essenciais para o exercício das tarefas relativas às carreiras/ categorias /ref^a, a que se candidata.

Este método terá uma duração nunca superior a 30 minutos, sendo cada um dos fatores de avaliação ponderado numa escala de 0 a 20 valores.

A classificação final da (EAC) será obtida através da seguinte formula:

$$EAC = (CE+MOT+RI+TPC+PO+RCS+TEC+PF) / 8$$

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	18 a 20	14 a 17	10 a 13	7 a 9	Inferior a 6
Conhecimentos específicos (CE)					
Motivação (MOT)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)					
Planeamento e Organização (PO)					
Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)					
Trabalho de equipa e cooperação (TEC)					
Polivalência funcional (PF)					

- Por **conhecimentos específicos** entende-se o conjunto de saberes que permite ao trabalhador discernir sobre questões de carácter autárquico eminentemente relacionado com a referência a que se candidata.
- Por **motivação** entende-se a vontade que o trabalhador demonstra para contribuir para a prossecução da missão e objetivos da organização.
- Por **relacionamento interpessoal** entende-se, capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais dispare, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Por **tolerância a pressão e contrariedades**, entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e contrariedades de forma adequada e profissional.
- Por **responsabilidade e compromisso com o serviço** entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço exercendo de forma disponível e diligente.
- Por **trabalho de equipa e cooperação** entende-se capacidade para se integrar em equipas de trabalho inter pelouros.
- Por **polivalência funcional** entende-se a capacidade de integrar equipas multifuncionais, bem como predisposição para apoiar, desenvolver e colaborar noutros projetos e iniciativas.

III - Classificação final

Métodos de seleção nº 2 artº 36º LTFP	Ponderação	Classificação
Avaliação Curricular (AC)	40%	
Entrevista Avaliação de Competências (EAC)	60%	
Total da ponderação / Classificação final	100%	

Ed

FICHA DE NOTAÇÃO
· Avaliação curricular (AC)
· Entrevista Avaliação de Competência (EAC)

1. Procedimento concursal - Aviso N° 23134/2021 -DR n° 240 II Série, de 14 de dezembro de 2021

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 6 postos de trabalho para a carreira/categoria de de Assistente Técnico -área do desporto- para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

2. Identificação do candidato

Nome	
BI/CC	

3. Identificação do Júri

Presidente	Carla Sofia e Silva Rothes
1º Vogal	Maria Paula Antas Dias Grosso
2º Vogal	Carlos Eduardo de Oliveira Custódio

Data da avaliação ____/____/____

Assinaturas

I - Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida; serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP

1. Componentes da avaliação curricular (AC)	
1.1. Habilitações académicas (HA)	
Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia a formação académica que o candidato possui e respectivos graus. Nesta componente avaliar-se-á o nível de interesse das habilitações académicas detidas pelo candidato, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das tarefas referentes à carreira/categoria/refª a que se candidata. A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 valores - Ausência de nível habilitacional, ou formação e/ou experiência em funções similares e equiparadas de acordo com o nº 2 do artº 34º da LGTFP;• 1 a 9 valores - Nível habilitacional substituído por formação e/ou experiência em funções não similares aos requeridos;• 10 a 12 valores - Nível habilitacional substituído por formação e/ou experiência em funções similares e equiparadas de acordo com o nº 2 do artº 34º da LGTFP;• 13 a 18 valores – Nível habilitacional detido (sendo 13 valores atribuído ao candidato que detém habilitação académica nos termos da LGTFP para a carreira e categoria e 18 valores atribuído ao candidato que detém a habilitação académica específica relativa à refª a que se candidata);• 19 a 20 valores - Habilitação académica superior em 1 ou dois graus ao legalmente exigível, na área específica da refª a que se candidata.	

1.2. Formação profissional	
Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia as ações de formação profissional que o candidato demonstrou possuir, com especial incidência naquelas que foram objeto de avaliação.</p> <p>Nesta componente avaliar-se-á o grau de interesse das ações de formação frequentadas, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª a que se candidata.</p> <p>A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 valores - Ausência de formação;• 1 a 9 valores - A formação profissional entre 10 e 60 horas que o candidato possui não se mostra de acordo com a exigências requeridas para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria refª;• 10 a 15 valores - A formação profissional entre 10 e 60 horas que o candidato possui mostra-se adequada ao desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª;• 16 a 20 valores - A formação profissional superior a 60 horas que o candidato possui mostra-se muito relevante e específica para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª.	

1.3. Experiência profissional	
Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia o exercício de tarefas e funções consideradas indispensáveis e relevantes para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª a que se candidata, devidamente comprovado mediante declarações.</p> <p>A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 valores - Ausência de qualquer experiência profissional;• 1 a 5 valores - Estágios profissionais ou curriculares em funções/tarefas similares às da carreira/categoria/refª a que se candidata (sendo 1 valor para estágios até 100 horas e 5 valores para estágios superiores a 420 horas);• 6 a 10 valores - Experiência profissional em funções/tarefas de perfil distintas das inerentes à carreira/categoria/refª a que se candidata;• 11 a 13 valores - experiência profissional em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/refª a que se candidata, (sendo 11 valores para funções exercidas até 12 meses e 13 valores para funções exercidas superiores a 36 meses);• 14 a 16 valores - Experiência profissional em Entidades Públicas em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/refª a que se candidata, (sendo 14 valores para funções exercidas até 12 meses e 16 valores para funções exercidas superiores a 36 meses);• 17 a 20 valores - Experiência profissional em Autarquias Locais em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/refª a que se candidata, (sendo 17 valores para funções exercidas até 12 meses e 20 valores para funções exercidas superiores a 36 meses).	

2. Classificação final da avaliação curricular

Componentes	Pontuação	Avaliação
Formação académica	20%¹ ou 30%	
Formação profissional	20%	
Experiência profissional	50%	
Avaliação desempenho (SIADAP)	10%²	
Total da ponderação / classificação	100%	

¹ 20% se aplicável o parâmetro Avaliação de Desempenho (SIADAP), ou 30% se não aplicável o parâmetro Avaliação de Desempenho, cf. Ponto 12-13-1 aviso nº 14327/2020, publicado DR nº 183.II serie de 18 de setembro.

² Quando aplicável.