



## JUNTA DE FREGUESIA DE GALVEIAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DE GESTÃO AGRÍCOLA DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, REFERÊNCIA F, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

### ATA N.º 1

----Aos quinze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte, pelas dezoito horas, reuniu, no Edifício da Junta de Freguesia de Galveias, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior de Gestão Agrícola, referência F, em regime de Contrato de Trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Galveias, designado por deliberação da mesma em dezanove de março de dois mil e vinte, constituído por:-----  
-----

António Joaquim da Silva Danado, Advogado da Junta de Freguesia de Galveias, presidente; Jorge Manuel Rento Pereira, Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Monforte, primeiro vogal efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e, Silvia Susana Lopes Pereira Feliz, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Avis, segundo vogal efetivo.-----

A presente reunião teve por finalidade selecionar os temas a abordar na Prova Escrita de Conhecimentos e respetiva duração; proceder à definição dos critérios que fundamentarão a avaliação das Provas Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos (PEC), da Avaliação Psicológica (AP), da Avaliação Curricular (AC), da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e da Entrevista Profissional de Seleção pública (EPS), respetivas fórmulas classificativas e proceder à concepção da fórmula de Ordenação Final.-----

----Nesse sentido, o Júri deliberou conforme segue:-----

**a) Prova de Escrita de Conhecimentos (PEC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos, e, ou profissionais e as competências Técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração de duas horas com tolerância de trinta minutos, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre temas baseados na legislação abaixo indicada, para os seguintes postos de trabalho:

- Técnico Superior de Gestão Agrícola;-----

----Código do Procedimento Administrativo - Decreto - Lei n.º4/2015, de 7 de Janeiro;

----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

----Regime jurídico das autarquias Locais Lei n.º75/2013, de 12 de setembro;

----Código do Trabalho Lei nr. 7/2009 de 12 de fevereiro;

----Medidas de Modernização Administrativa Decreto-Lei nr. 135/99 de 22 de abril;



## JUNTA DE FREGUESIA DE GALVEIAS

----Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (EU) de 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016;

**NOTA** - A legislação indicada é a que se encontra publicada e/ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se tornem necessárias.

Durante a realização das provas os candidatos poderão consultar os diplomas relativos às matérias constantes do programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

As fases das provas de conhecimentos são consecutivas e não eliminatórias.

Os candidatos têm de trazer consigo o bilhete de identidade ou o cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização das provas.

**b) Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências compartimentais 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. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e não Apto;

Na última fase de método, para os candidatos que 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.

**c) 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 relacionados com a capacidade da comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

- a) Motivação e maturidade para o desempenho do lugar - 4 valores;
  - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores;
  - Satisfaz - 2 a 2,9 valores;
  - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores;
  
- b) Interesse e experiência profissional - 4 valores;
  - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores;
  - Satisfaz - 2 a 2,9 valores;
  - Satisfaz pouco 1 a 1,9 valores;



## JUNTA DE FREGUESIA DE GALVEIAS

- c) Capacidade de expressão - 4 valores;  
Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores;  
Satisfaz 2 a 2,9 valores;  
Satisfaz pouco - 1 a 1,9 valores;
- d) Espírito de iniciativa - 4 valores;  
Satisfaz Integralmente 3 a 4 valores;  
Satisfaz - 2 a 2,9 valores;  
Satisfaz pouco - 1 a 1,9 valores;
- e) Preocupação pela valorização e atualização profissional - 4 valores;  
Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores;  
Satisfaz - 2 a 2,9 valores;  
Satisfaz pouco - 1 a 1,9 valores.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = a + b + c + d + e$$

**Ordenação Final** - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = (PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação curricular (AC)**, **Entrevista de avaliação de competências (EAC)**, e **Entrevista Profissional de seleção (EPS)**, desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo nr. 1 do art.º 36.º. Da LTFP, nomeadamente: PEC, AP, e EPS.

**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 são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho;



## JUNTA DE FREGUESIA DE GALVEIAS

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Licenciatura - 18 valores;  
Mestrado - 19 valores;  
Doutoramento - 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados. Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-à a conversão em horas, sendo um dia de formação igual a sete horas.

A formação profissional será valorizada nos seguintes termos:

- Sem formação profissional - 0 valores;
- Participação em workshops, colóquios, conferências congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza - 1 valor cada;
- Posse de Curso(s) de Pós-Graduação - 4 valores/cada;
- Ações de Formação com duração menor a 12 horas - 1 valor cada/ação;
- Ações de formação com valor maior ou igual a 12 horas- 2 valores cada/ação;

Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a 20 valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano - 10 valores  
Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores  
De 4 a 6 anos - 14 valores  
De 7 a 9 anos - 16 valores  
De 10 a 13 anos - 18 valores  
Superior a 14 anos - 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.



## JUNTA DE FREGUESIA DE GALVEIAS

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(A+B+C)}{3}$$

em que A, B, e C correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

Desempenho Inadequado - 8 valores  
Desempenho Adequado - 14 valores  
Desempenho Relevante - 18 valores  
Desempenho relevante convertido em excelente - 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do nr. 2 do artº. 8º. Da Portaria nr. 125-A/2019, de 30 de Abril, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá classificação de 14 valores.

**b) 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliando segundo os níveis classificativos:

Elevado - 20 valores;  
Bom - 16 valores;  
Suficiente - 12 valores;  
Reduzido - 8 valores;  
Insuficiente - 4 valores.

**c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será avaliada e classificada nos termos previstos no ponto 18, alínea c).

A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$$

sendo:

OF = Ordenação Final  
AC = Avaliação Curricular  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competência  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

