

----- PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE
TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR
TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL-----

ATA N.º 1

----- No quinto dia do mês de julho do ano de dois mil de dezanove , nos Paços do
Concelho, , reuniu, o júri, composto por Cristina Ferreira, na qualidade de presidente e
vogais efetivos Paulo Vilarés e Armando Carrazedo, reuniu para definir os elementos de
avaliação e respetiva ponderação e método de seleção a aplicar.-----

----- Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos, tal como resulta do ponto 12.1
são:-----

----- Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – visa avaliar os conhecimentos profissionais e
as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, é uma prova pratica de
realização individual e tem a duração de 30 minutos, incidirá sobre assuntos de natureza
especifica, diretamente relacionados com o exercício das funções. Será expressa numa
escala de 0 a 20 valores, sendo a valorização considerada até ás centésimas.-----

----- Serão avaliados os seguintes parâmetros:-----

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT);-----
- Qualidade e rapidez na execução da tarefa (QRR);-----
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD);-----
- Regras de segurança no trabalho (RST);-----

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

----A prova de conhecimento pratica =(PCT+QRR+GCTD+RST)

---- Cada um dos fatores será classificado da seguinte forma:-----

-PCT---5 valores;-----

-QRR---5 valores;-----

-GCTD---5 valores;-----

- RST—5 valores;-----

---- A valoração deste método de seleção é de 70%.-----

----A Avaliação Psicológica (AP), - Visa avaliar , através de técnicas de natureza psicológica, aptidões de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognostico de adaptação ás exigências do posto de trabalho a ocupar. Será valorada (a definir com o psicólogo), através dos níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9º , nº3, alínea b) da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom(16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).-----

----A valoração deste método de seleção é de 30%-----

----- A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

OF= (PCP x 70%) + (AP x 30%) -----

Em que: -----

OF= Ordenação Final-----

PCP= Prova de Conhecimentos Prática -----

AP= Avaliação Psicológica-----

---Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos , tal como resulta do ponto 12.1 alínea b) do Aviso são:

---Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação e Competências- Visa analisar a qualificação dos candidatos , complementar ou profissional, relevância da experiencia adquirida e da formação realizada tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Como resulta do disposto no artigo 9º , nº4 da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até ás centésimas.

[Handwritten signature]

---Na avaliação Curricular (AC são considerados e ponderados os seguintes parâmetros, com relevância para o posto de trabalho a ocupar : Habilitação Acadêmica (HAB), Formação Profissional(FP),Experiencia Profissional (EP) e avaliação de Desempenho(AD), de acordo com a seguinte formula:

$$AC = HAB \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 35\% + AD \times 20\%$$

---As habilitações acadêmicas (HAB) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) grau superior á escolaridade obrigatória ---20 valores-----
- b) Grau igual á escolaridade obrigatória -----18 valores-----

---Formação profissional(FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação :-----

- a) Formação diretamente relacionada com área funcional num total de 50 horas-20 valores
- b) Formação diretamente relacionada com área funcional num total de 20 horas-16 valores
- c) Formação diretamente relacionada com área funcional num total de 10 horas-12valores
- d) Formação diretamente relacionada com área funcional num total de 0 horas-8 valores

---A experiencia Profissional(EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: 1 valor por cada ano de experiencia profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

--- A avaliação de desempenho (AD) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Desempenho excelente (SIADAP3)- de 4.5 a 5 pontos--20 valores-----
- b) Desempenho muito bom (SIADAP3)- de 4 a 4.499 pontos--18 valores-----
- c) Desempenho bom (SIADAP3)- de 3 a 3.999 pontos—16valores-----
- d) Desempenho a necessitar de desenvolvimento (SIADAP3)- de 2 a 2.999 pontos—12 valores-----
- e) Desempenho insuficiente (SIADAP3)- de 1 a 1.999 pontos—6valores-----

----- Conforme dispõe o ponto 13.4 do Aviso , a Entrevista de Avaliação de Competências , visa obter , através de uma relação interpessoal, informações diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências identificadas no Perfil de Competências.-----



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

----Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom, Suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais , respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

----- A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

a) Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional :

$$OF= 70\%PCP+30\%EAC-----$$

b) Candidatos com vínculo , e com identidade funcional :

$$OF= 60\%AC+40\%EAC -----$$

Em que: -----

OF= Ordenação Final-----

PCP= Prova de Conhecimentos Prática -----

AP= Avaliação Psicológica-----

EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

----AC=Avaliação Curricular-----

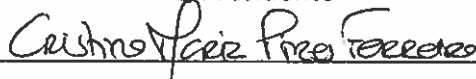
---- De acordo com o ponto 18 do Aviso, as atas do júri donde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos fatores que integram os métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos, serão facultados aos candidatos sempre que solicitados por escrito.

----- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar, serão os previstos no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2009, de 30 de abril.-----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.-----

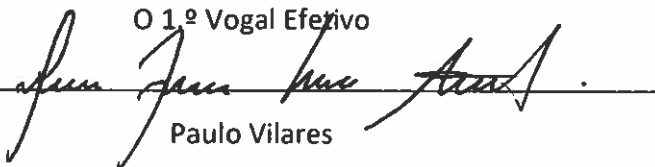
-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da acta e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

O Presidente



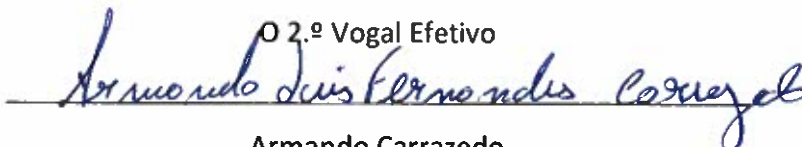
Cristina Ferreira

O 1.º Vogal Efetivo



Paulo Vilares

O 2.º Vogal Efetivo



Armando Carrazedo