

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE
TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR
TEMPO INDETERMINADO
(DOIS POSTOS DE TRABALHO, DE MANOBRADOR DE VEÍCULOS PESADOS)

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de julho do ano de dois mil de dezanove, nos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso comum, composto por Vitor Braz, que presidiu, Paulo Vilares, na qualidade de primeiro vogal e Carlos Machado, na qualidade de segundo vogal, com o objetivo de definir os métodos de seleção e de avaliação com as respetivas ponderações a aplicar.-----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do definido no ponto 12.1 alínea a) do aviso de concurso são os seguintes:-----

1. Prova de Conhecimentos Prática: 70%; -----
2. Avaliação Psicológica: 30%; -----

A ordenação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da soma ponderada das classificações de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = (70\% \times PCP) + (30\% \times AP)$$

em que: -----

OF – Ordenação Final; -----

PCP – Prova de Conhecimentos Prática; -----

AP – Avaliação Psicológica; -----

Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções e tem um peso de 70%. Trata-se de uma prova prática de realização individual e tem a duração de 30 minutos, incidirá sobre a execução de trabalhos com máquinas a escolha pelo júri, incluindo a sua correta execução. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valorização considerada até às centésimas.-----

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar e tem um peso de 30%. -----

A classificação final da Prova de Conhecimento Prática será obtida através de quatro parâmetros, em que cada um deles será avaliado numa escala de 0 a 5 valores, sendo a valoração obtida através da soma ponderada das classificações de cada um dos parâmetros, através da aplicação da fórmula seguinte: -----

$$PCP = (PCT+QRR+GCTD+RST)$$

em que: -----

PCT – Perceção e compreensão da tarefa; -----

QRR – Qualidade e rapidez na realização da tarefa; -----

GCTD – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados; -----

RST – Regras de segurança no trabalho; -----

A classificação final da Avaliação Psicológica dos candidatos será valorada (a definir com o psicólogo), através dos níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9.º, n.º 3, 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).-----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do definido do ponto 12.1 alínea b) do aviso de concurso são os seguintes: -----

1. Avaliação Curricular: 60%; -----
2. Entrevista de Avaliação de Competências: 40%; -----

A ordenação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da soma ponderada das classificações obtidas em cada método, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = (60\% \times AC) + (40\% \times EAC)$$

em que:

OF – Ordenação Final; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista Avaliação de Competências; -----

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, complementar ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Como resulta do disposto no artigo 9.º n.º 4 da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências. -----

A classificação final da avaliação Curricular será obtida através de quatro parâmetros, com relevância para o posto de trabalho a ocupar, através da soma ponderada das classificações obtidas de cada um dos parâmetros, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HAB \times 20\%) + (EP \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 25\%)$$

em que:

AC – Avaliação Curricular; -----

HAB – Habilitação Académica; -----

EP – Experiência Profissional; -----

FP – Formação Profissional; -----

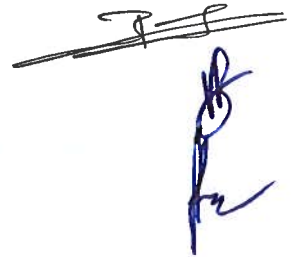
AD – Avaliação de Desempenho; -----

As habilitações académicas são valoradas de acordo com a seguinte: -----

- i. Grau superior à escolaridade obrigatória – 20 valores; -----
- ii. Grau igual à escolaridade obrigatória – 18 valores; -----

A Experiência profissional é valorada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- i. Por cada ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria é atribuído 1 valor; -----



Formação profissional é valorada de acordo com o número de horas de formação diretamente relacionada com a área funcional:-----

- i. Mais de 50 horas – 20 valores; -----
- ii. Entre 20 horas e 50 horas – 16 valores; -----
- iii. Entre 10 horas e 20 horas – 12 valores; -----
- iv. Inferior a 10 horas – 8 valores; -----

A avaliação de desempenho é valorada de acordo com os seguintes valores: -----

- ii. Excelente (SIADAP 3) – de 4.5 a 5 pontos – 20 valores; -----
- iii. Muito Bom (SIADAP 3) - de 4 a 4.4 pontos – 18 valores; -----
- iv. Bom (SIADAP 3) - de 3 a 3.9 pontos – 16 valores; -----
- v. Precisa Desenvolvimento (SIADAP 3) - de 2 a 2.9 pontos – 12 valores; -----
- vi. Insuficiente (SIADAP 3) - de 1 a 1.9 pontos – 6 valores; -----

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através de níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

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.-----

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 27.º da Portaria n.º 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 é aplicado o método de avaliação seguinte.-----

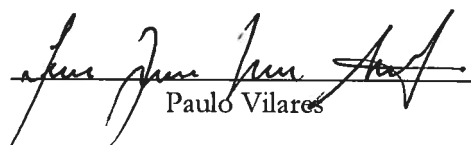
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, do que nela se passou foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

O Presidente,



Vitor Braz

O 1.º Vogal Efetivo,



Paulo Vilares

O 2.º Vogal Efetivo,



Carlos Machado