

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE
TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA GERAL
DE TÉCNICO SUPERIOR**

REF.ª D - GERONTOLOGIA

(01 posto de trabalho)

ATA N.º 1

(DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA
PONDERAÇÃO)

Aos DEZ dias do mês de SETEMBRO do ano de DOIS MIL E VINTE, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, o júri do procedimento concursal acima identificado reuniu para fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção definidos no Aviso. -----

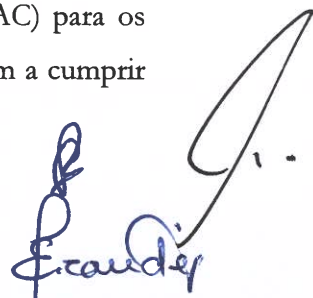
O júri do procedimento concursal que interveio neste ato é composto por: -----

Presidente: Presidente: Cristina Paula Couraceiro Brinço, Chefe da Divisão do Conhecimento e Desenvolvimento Social -----

Vogais efetivos: (1) Paulo José Castro Rogão, Diretor do Departamento de Administração Geral (2) Elsa Isabel Jornal Mirandês, Técnica Superior -----

O júri menciona que, tal como resulta do ponto 12.1 do Aviso, os métodos de seleção a aplicar neste procedimento concursal são: -----

- i) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os candidatos sem vínculo ou candidatos com vínculo, mas sem identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa.
- ii) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo e identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir



ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação, caso existam opositores, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Perante o exposto, o júri, por unanimidade, delibera o seguinte: -----

a) Quanto à Prova Escrita de Conhecimentos: (PEC) -----

1.º A prova versará sobre a legislação descrita nos pontos 13.1.1.1 e 13.1.1.2 REF.^a D do Aviso, de cariz teórica, composta por 20 questões, sendo as 05 primeiras de escolha múltipla e as restantes de desenvolvimento. -----

2.º Em tempo posterior definir-se-á a prova, a grelha de pontuação e de correção. -----

3.º Para cumprimento do disposto no artigo 8.º, n.º 2, alínea a) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, à PEC será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção. ----
O Júri refere, ainda, que os pontos 13.1 e 13.1.2 do Aviso mencionam como a prova será valorada e a duração da mesma. Mais se refere que este método de seleção é eliminatório e tem um peso de 45% na classificação final. -----

b) Quanto à Avaliação Psicológica (AP) -----

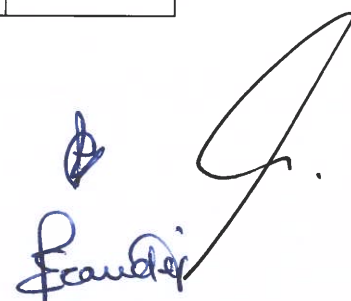
O Júri refere que este método de seleção será avaliado por entidade externa habilitada para o efeito. A valoração deste método de seleção encontra-se definido no ponto 13.2.1 do Aviso. Este método de seleção é eliminatório e tem um peso de 25% na classificação final. -----

c) Quanto à Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

1.º Tendo presente o ponto 13.3 do Aviso, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação para cada um deles são os seguintes: -----

Experiência Profissional (EP)

Elevado	Demonstra elevada experiência profissional	20 Valores
Bom	Demonstra boa experiência profissional	16 Valores
Suficiente	Demonstra alguma experiência profissional	12 Valores
Reduzido	Demonstra reduzida experiência profissional	8 Valores
Insuficiente	Demonstra não possuir experiência profissional	4 Valores



Conhecimentos da Organização e Funções a Desempenhar (OF)

Elevado	Demonstra elevados conhecimentos da Organização e funções a desempenhar	20 Valores
Bom	Demonstra bons conhecimentos da Organização e funções a desempenhar	16 Valores
Suficiente	Demonstra alguns conhecimentos da Organização e funções a desempenhar	12 Valores
Reduzido	Demonstra reduzidos conhecimentos da Organização e funções a desempenhar	8 Valores
Insuficiente	Demonstra não conhecer a Organização e funções a desempenhar	4 Valores

Comunicação (C)

Elevado	Demonstra elevada capacidade de expressão e comunicação	20 Valores
Bom	Demonstra boa capacidade de expressão e comunicação	16 Valores
Suficiente	Demonstra razoável capacidade de expressão e comunicação	12 Valores
Reduzido	Demonstra pouca capacidade de expressão e comunicação	8 Valores
Insuficiente	Demonstra grande dificuldade de expressão e comunicação	4 Valores

Relacionamento Interpessoal (RI)

Elevado	Revela elevada capacidade de relacionamento interpessoal	20 Valores
Bom	Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal	16 Valores
Suficiente	Revela razoável capacidade de relacionamento interpessoal	12 Valores
Reduzido	Revela pouca capacidade de relacionamento interpessoal	8 Valores
Insuficiente	Revela grande dificuldade de relacionamento interpessoal	4 Valores

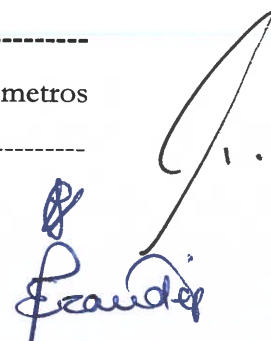
2.º Em tempo oportuno será Elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com os parâmetros antes referidos. -----

3.º A EPS é ponderada da seguinte forma: $EPS = EP + OF + C + RI / 4$ -----

O Júri refere que este método é eliminatório e tem o peso de 30% na classificação final. ----

d) Quanto à Avaliação Curricular (AC) -----

1.º Tendo presente o ponto 13.4.1 do Aviso, a ponderação para cada um dos parâmetros definidos é a seguinte: -----



a) Habilitação Académica (HAB) = à classificação obtida no respetivo curso de licenciatura, numa escala de 0 a 20 valores. Se o candidato possuir grau superior ao exigido na candidatura beneficiará de uma bonificação de mais 2 valores até ao máximo de uma classificação total neste parâmetro de 20 valores. -----

b) Experiência Profissional (EP) = 1 valor por cada ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira, posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, com o limite de 20 valores. -----

c) Formação Profissional (FP) = as ações de formação relacionadas com o posto de trabalho (carreira e grau de complexidade) a concurso, sendo, assim valoradas: -----

- Sem ações de formação = 0 valores -----

- Até 50 horas de formação = 8 valores -----

- De 51 até 100 horas de formação = 12 valores -----

- De 101 até 200 horas de formação = 14 valores -----

- De 200 até 300 horas de formação = 16 valores -----

- Mais de 300 horas de formação = 20 valores -----

Só são consideradas ações de formação concluídas e devidamente comprovadas. Não são consideradas para este efeito a participação em seminários, palestras e outras ações semelhantes. -----

d) Avaliação de Desempenho (AD) = pondera-se a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- Desempenho excelente = 20 valores -----

- Desempenho relevante = 16 valores -----

- Desempenho adequado = 12 valor -----

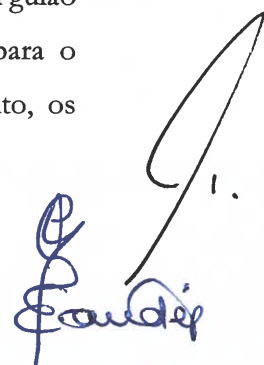
- Desempenho inadequado ou sem avaliação = 0 valores -----

2.º A AC será ponderada da seguinte forma: $AC = HAB (15\%) + EP (30\%) + FP (30\%) + AD (25\%)$ -----

O Júri refere que este método é eliminatório e tem um peso de 60% na classificação final. --

e) Quanto à Entrevista de Avaliação Competências (EAC) -----

1.º Para o fim que visa este método de seleção, em tempo oportuno, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas para o exercício da função que este posto de trabalho exige, definindo-se, para esse efeito, os



seguintes parâmetros: i) motivação profissional; ii) relevância da experiência anterior e iii) atualização e valorização profissional, associado a uma grelha de avaliação individual. -----

O Júri refere que a valoração deste método de seleção está definida no ponto 13.5.1 do Aviso.-----

Este método de seleção tem carácter eliminatório e tem um peso de 40% na avaliação final. -

Para cumprimento do disposto no artigo 11.º, n.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata é publicitada no site da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.----

Nada mais havendo a tratar, o presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos que nela intervieram. -----

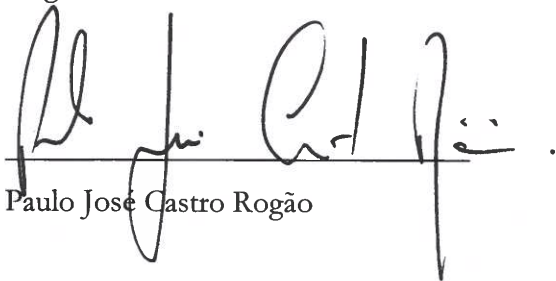
O júri do procedimento concursal,

Presidente,

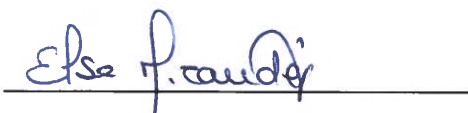


Cristina Paula Couraceiro Brinço

Vogais,



Paulo José Castro Rogão



Elsa Isabel Jornal Mirandês