

Ata da reunião do júri do procedimento concursal comum de recrutamento de cinco assistentes operacionais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto

ATA N.º 1

Aos 24 dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de cinco assistentes operacionais para exercício de funções na área profissional de Sapador Florestal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo incerto, constituído por:

Presidente: Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves, Chefe da Divisão de Ambiente e Transportes do Município de Vimioso;

Vogais efetivos: Miguel Fernandes Nóvoa, Médico Veterinário da Palombar e Marisa Ribas Pino, Assistente Operacional da União de Freguesias de Algosos, Campo de Víboras e Uva.

A presente reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, dando assim cumprimento ao estipulado na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria 145-A/2019 de 30 de abril.

De acordo com o despacho da Sr.ª Presidente da U.F. de Algosos, Campo de Víboras e Uva, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são a **Avaliação Curricular (AC)**, com ponderação de 55% na valoração final e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com ponderação de 45% na valoração final.

Avaliação Curricular (AC) — Com uma ponderação de 55% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

a)- Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b)- Formação Profissional (FP), onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana de formação equivalente a 5 dias. Não se considera, para o efeito, a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c)- Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada;

d)- Avaliação do Desempenho (AD), realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho (biénio 2017-2018), com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 25\% FP + 25\% EP + 25\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação do Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

- Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica legalmente exigida - 18 valores

Habilitação Académica superior à legalmente exigida - 20 valores

- Formação Profissional (FP)

Sem ações de formação – 10 valores;

Com ações de formação:

$FP = 10 + H \times 0,02$ (até ao limite de 20 valores);

Em que:

$H = N.^{\circ}$ de horas de formação profissional

- Experiência Profissional (EP)

- Sem experiência profissional – 10 valores;

- Até 1 ano – 11 valores;

- Superior a 1 ano até 2 anos – 12 valores;

- Superior a 2 anos até 3 anos – 13 valores;

- Superior a 3 anos até 4 anos – 14 valores;

- Superior a 4 anos até 5 anos – 15 valores;

- Superior a 5 anos até 6 anos – 16 valores;

- Superior a 6 anos até 7 anos – 17 valores;

- Superior a 7 anos até 8 anos – 18 valores;

- Superior a 8 anos até 9 anos – 19 valores;

- Superior a 9 anos – 20 valores.

- Avaliação do Desempenho (AD)

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Desempenho Excelente - 20 valores;

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é-lhe atribuída a valoração de 10 valores.

No Anexo I à presente ata, encontra-se a Grelha Classificativa do método de seleção Avaliação Curricular.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Com uma ponderação de 45% na valoração final, visa obter 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 a avaliar, associado a uma grelha de avaliação individual.

As competências a avaliar são as seguintes:

Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

- Detém um nível elevado na competência - 20 valores;
- Detém um nível bom na competência - 16 valores;
- Detém um nível suficiente na competência - 12 valores;



- Detém um nível reduzido na competência - 8 valores;
- Detém um nível insuficiente na competência - 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, arredondada às centésimas, sendo o resultado final convertido da seguinte forma:

- Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado (20 valores);
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – Nível Bom (16 valores);
- Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente (12 valores);
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – Nível Reduzido (8 valores);
- Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente (4 valores);

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências é de 30 minutos.

No Anexo II à presente ata, encontra-se a Grelha Classificativa do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, n.º 125-A/2019 de 30 de abril:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Em que:

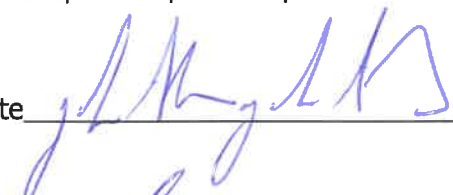
OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

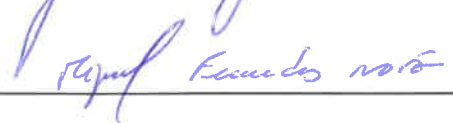
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Nada mais havendo a tratar, deu o júri por encerrada a reunião às doze horas, da qual elaborou a presente ata que foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelo júri do concurso.

O Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal



ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE CINCO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

NOME DO CANDIDATO	Competências	VALORAÇÃO			
		Elevado-20	Bom - 16	Suficiente -12	Insuficiente - 4
	A - Conhecimentos e experiência				
	B - Relacionamento interpessoal				
	C - Responsabilidade e compromisso com o serviço				
Classificação da EAC = (A+B+C) / 3= x		x Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado (20 valores) x Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – Nível Bom (16 valores) x Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente (12 valores) x Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – Nível Reduzido (8 valores) x Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente (4 valores)			

O JÚRI

Presidente

1º Vogal

2º Vogal





