UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALJUSTREL
E RIO DE MOINHOS

ACTA N.º1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para um posto de trabalho de Assistente Operacional (Serviços Gerais)

Aos dois dias do mês de julho do ano dois mil e dezanove, nesta vila de Aljustrel, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Sessões, reuniu o júri do concurso em epígrafe, sob a Presidência do Chefe da Divisão Técnica Eng.º Civil Rui Pedro Figueiredo Martins Figueira e com a presença da Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos Dr.ª Paula Alexandra Caixeirinho Banza e do Assistente Operacional António Manuel Gonçalves e Silva, todos nomeados para o efeito, a fim de definir os factores de avaliação do procedimento concursal em epígrafe, e os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de selecção, bem como o sistema de ordenação final, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º1 do artigo 22º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Tendo em consideração as exigências da função, o júri do concurso deliberou por unanimidade, utilizar os seguintes métodos de seleção e avaliar os seguintes fatores:

Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, exceto quando afastados por escrito pelos candidatos - Avaliação curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista profissional de Seleção valorados de 0 a 20 valores, cada.

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 do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP) relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho (AD).

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= (HA) + (FP) + (EP) + (AD)/4$$

Sendo que:

HA – Habilitações académicas – onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Inferior ao 4º ano – 10 valores
4º ano e 5º ano – 11 valores
6º ano – 12 valores
7º anos – 13 valores
8º ano – 14 valores
9º ano – 15 valores
10º ano – 16 valores
11º ano – 17 valores
12º ano – 18 valores
habilitação superior ao 12º ano – 20 valores

FP – Formação Profissional – consideram-se apenas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar e desde que devidamente documentadas, nos seguintes termos:

Sem acções de formação – 9 valores

Acções de formação até 25 horas – 10 valores

Acções de formação iguais ou superiores a 25 horas e até 49 horas – 12 valores

Acções de formação iguais ou superiores a 50 horas e até 74 horas – 14 valores

Acções de formação iguais ou superiores a 75 horas e até 99 horas – 16 valores

Acções de formação iguais ou superiores a 100 horas – 20 valores

Nas acções de formação (ou outras) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, para efeitos de converter em horas e respectiva duração, são atribuídas seis horas por cada dia de formação.

EP – Experiência Profissional – consideram-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, ou seja, na carreira / categoria de Assistente Técnico, na área de Actividade Administrativa:

Sem experiência – 9 valores
Até 6 meses – 10 valores
De 6 meses até 1 ano – 12 valores
De 1 ano até 2 anos – 14 valores
De 2 anos até 3 anos – 16 valores
De 3 anos até 4 anos – 18 valores
Igual ou superior a 4 anos – 20 valores

AD – Avaliação de Desempenho – em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou

executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar:

Sem avaliação de desempenho – 10 valores

Com avaliação de desempenho – média aritmética simples da avaliação quantitativa obtida nos últimos 3 anos, a multiplicar por 4.

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, avaliado segundo os níveis classificativos:

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Este fator terá uma ponderação de 30% na avaliação final.

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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão considerados os seguintes fatores, sendo que cada fator é avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

a) interesse e motivação profissionais;

b) capacidade de expressão e comunicação;

c) conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer e seu enquadramento na autarquia;

d) capacidade de análise e sentido crítico;

e) capacidade de relacionamento interpessoal.

A classificação da entrevista resulta da média da pontuação atribuída em cada fator e terá uma ponderação de 30% na avaliação final.

Deliberou ainda o júri elaborar uma ficha de avaliação que faz parte integrante desta ata, e que se destina a pontuar os candidatos na entrevista profissional de seleção.

Valoração Final (VF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos três métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 40\ \%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\ \%)$$

Para os restantes candidatos - Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorados de 0 a 20 valores, cada.

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – visa avaliar os conhecimentos práticos, e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. São de realização individual, e terá a duração máxima de 60 minutos. Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40% na avaliação final.

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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. Por cada candidato é elaborada uma ficha individual. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40% na avaliação final.

Valoração final (VF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos três métodos de selecção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

VF = (PPC x 40 %) + (AP x 30%) + (EPS x 30 %)

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros que constituem o júri.

(Rui Pedro Figueiredo Martins Figueira)

(Paula Alexandra Caixeirinho Banza)

(António Manuel Gonçalves e Silva)

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE
ALJUSTREL E RIO DE MOINHOS

Ficha Individual de Avaliação

Concurso: _____

Nome do Candidato: _____

Factores de Apreciação da Entrevista Profissional de Selecção (valoração para cada factor – de 4 a 20)	**Valoração**
a) Interesse e motivação profissionais	
b) Capacidade de expressão e comunicação	
c) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer e seu enquadramento na autarquia	
d) Capacidade de análise e sentido crítico;	
e) Capacidade de relacionamento interpessoal	
Classificação final da Entrevista (média aritmética simples dos 5 factores)	

Aljustrel, ___ de _____ de 201_

O Júri: _____

_____

_____

Ficha Individual de Entrevista

Fatores de Apreciação	Valoração	Apreciação
a) Interesse e Motivação Profissionais	4	Revelou insuficiente interesse e/ou motivação pela função em questão.
	8	Revelou reduzido interesse e/ou motivação pela função em questão.
	12	Revelou interesse e/ou motivação suficiente pela função em questão.
	16	Revelou bom interesse e/ou motivação pela função em questão.
	20	Revelou elevado interesse e/ou motivação pela função em questão.
b) Capacidade de expressão e comunicação	4	Demonstrou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação.
	8	Demonstrou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação.
	12	Demonstrou uma capacidade de expressão e comunicação suficiente.
	16	Demonstrou uma boa capacidade de expressão e comunicação.
	20	Demonstrou uma elevada capacidade de expressão e comunicação.
c) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer e seu enquadramento a nível da autarquia	4	Manifestou possuir um nível de conhecimentos insuficiente sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, bem como ao seu enquadramento a nível da autarquia.
	8	Manifestou possuir um reduzido nível de conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, bem como ao seu enquadramento a nível da autarquia.
	12	Manifestou possuir um nível de conhecimentos suficiente sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, bem como ao seu enquadramento a nível da autarquia.
	16	Manifestou possuir um bom nível conhecimento acerca dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, bem como ao seu enquadramento a nível da autarquia.
	20	Manifestou possuir um elevado nível de conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, bem como ao seu enquadramento a nível da autarquia.
d) Capacidade de análise e sentido crítico	4	Demonstrou uma capacidade de análise e sentido crítico insuficiente.
	8	Demonstrou uma reduzida capacidade de análise e sentido crítico.
	12	Demonstrou uma capacidade de análise e sentido crítico suficiente.
	16	Demonstrou uma boa capacidade de análise e sentido crítico.
	20	Demonstrou uma elevada capacidade de análise e sentido crítico.
e) Capacidade de relacionamento interpessoal	4	Demonstrou uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal.
	8	Demonstrou uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal.
	12	Demonstrou uma capacidade de relacionamento interpessoal suficiente.
	16	Demonstrou uma boa capacidade de relacionamento interpessoal.
	20	Demonstrou uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal.