



Ata nº 1

Aos três dias do mês de maio do ano dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de dezoito de abril de dois mil e dezanove, constituído por **José Parcídio Meira Leite Salgado** – Chefe da Divisão de Gestão e Conservação, que presidiu, **Ana Catarina Silva Ribeiro** e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, ambas técnicas superiores, como vogais, para definição e apreciação dos métodos de seleção e tomada de decisão da ponderação a atribuir à Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para efeitos do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente operacional (eletricista).

De acordo com o despacho acima referido da Vereadora de Recursos Humanos, serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o art.º 7º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Método de seleção obrigatórios:

1. Prova de conhecimentos destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica, terá a duração de 1 hora e versará sobre noções gerais de execução de tarefas de eletricista e noções de uso de equipamentos de proteção individual.

2. Avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

3. Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros a avaliar são a motivação para a função, capacidade de comunicação e fluência verbal, relevância da experiência profissional (em número de anos e diversidade de trabalhos) e relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

Handwritten signature and initials
1 B



AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Método de seleção obrigatório:

1. Avaliação Curricular incidente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas.

A Avaliação Curricular é ponderada da seguinte forma:

AC = HL (35%) + FP (25%) + EP (25%) + AD (15%)

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HL - Habilitações Literárias

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

HL Habilitações Literárias: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
12º ano ou superior	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
4º ano	10 valores

FP = Formação Profissional: são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
150 a 199 horas de formação	16 valores
100 a 149 horas de formação	14 valores
De 1 a 99 horas de formação	12 valores
Sem formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, um dia de formação considera-se corresponder a sete horas.

EP = Experiência Profissional: incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade.



Para a análise da *experiência profissional* apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Mais de 10 anos = 20 valores

Entre 8 e 10 anos = 16 valores

Entre 5 e 7 anos = 14 valores

Entre 3 e 4 anos = 12 valores

Menos de 3 anos = 10 valores

AD = Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: Será avaliado o último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo apura-se a média simples das avaliações de desempenho a considerar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Desempenho Excelente = 20 valores

Desempenho Relevante = 15 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Inadequado = 8 valores

Sem avaliação de desempenho (por razões não imputáveis ao candidato), nos termos do nº 3 do art.

11º da Portaria 145-A/2011, de 6 de abril = 10 valores

2. Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

3. Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros a avaliar são a motivação para a função, capacidade de comunicação e fluência verbal, relevância da experiência profissional (em número de anos e diversidade de trabalhos) e relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.



Na **prova de conhecimentos**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

A **avaliação curricular**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

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

A **entrevista profissional de seleção**, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que o júri vai assinar.

O JÚRI,
qui tamen sumo da fr
Ana Catarina Silva Pereira
Mante Sofia Teixeira Feneis sumo