



Handwritten initials and signatures in the top right corner.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
Procedimento C

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de novembro de dois mil e vinte, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que preside, Sónia Sofia Travessa Barrué Dinis, técnico superior de gestão de recursos humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e António Manuel Vieira Pereira, encarregado operacional, ambos vogais efetivos que constituem o júri do procedimento, nos termos do Aviso nº 286/2020 de 10 de novembro, publicado no Diário da República, II série, nº 219, na mesma data, sob nº 18187/2020, identificado no referido aviso como procedimento "C", para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de selecção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Selecção.

2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será prática de conhecimentos específicos, e consiste no seguinte: Montagem e/ou desmontagem de estrutura amovível.

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes, os parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) Domínio técnico (DT)
- b) Rapidez de execução (RE)
- c) Qualidade de execução (QE)

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{DT + RE + QE}{3}$$

em que:



C = Classificação da prova
DT = Domínio técnico
RE = Rapidez de execução
QE = Qualidade de execução

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de 40%.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + 2EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;
AD = Avaliação de desempenho;
EP = Experiência profissional;
FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

- **Habilitações literárias (HL)**

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores
Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores
Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último biénio, serão contabilizados os três últimos ciclos imediatamente anteriores.

- **A avaliação de desempenho** será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho
AD1 = Avaliação de desempenho ano 1
AD2 = Avaliação de desempenho ano 2
AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;
AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;
AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;
AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;
AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;
Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

▪ **Formação Profissional (FP)**

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

*Sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

*Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

▪ **Experiência Profissional (EP)**

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública central e local, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 40%.

4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA será realizada por uma das entidades previstas no nº 2 do artº 10º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e terá uma **valoração final de 30%**.

5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; realização e orientação para resultados e organização e método de trabalho.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de 30%.

6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

6.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso. A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- 
- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**
 - Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**
 - Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**
 - Experiência relevante- **Bom -16 valores**
 - Grande experiência- **Elevado -20 valores**

6.2. Sentido de responsabilidade- capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

6.3. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

6.4. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem

manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**

- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**

- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**

- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**

- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

Cada um dos parâmetros de avaliação é objecto de classificação sendo o resultado final da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de selecção, para a valoração final, é de **30%**.

7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, ponderadas da seguinte forma:

$$CF= (PC \text{ ou } AC \times 0,40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) +(EPS \times 0,30)$$

Em que:

CF = Ordenação final

PC = Prova Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de selecção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,







