



WJ.
RB

RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES TÉCNICOS

ATA Nº 1

Aos vinte sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores: Maria Margarida Cardeira Seno, técnica superior de sociologia, que preside, João Fernando Martins Machado, coordenador técnico e Maria Leonor Aparas Gonçalves, assistente técnica, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos do Aviso nº 329/2022, de 24 de junho, publicado na BEP em 27 de junho, p.p., com o Código de Oferta nº OE202206/0910, 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 presente procedimento de recrutamento.

Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado Aviso, a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Selecção.

1- A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

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

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

Habilitações superiores – 20 valores.

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

WJ.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último biénio, será contabilizado o biénio imediatamente anterior, garantindo, assim, a avaliação de dois biénios;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;

Sem prejuízo do acima exposto, a avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2}{2}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho do biénio 1

AD2 = Avaliação de desempenho do biénio 2

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, **realizadas nos últimos 5 anos civis anteriores, até à presente data.**

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,25 valores

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

(nota: 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 no âmbito da carreira para a qual 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 (1) um ponto.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 50%.

2 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

2.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções de assistente técnico.

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**

2.2. 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**

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

Wj.

- 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**

2.4. 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 **50%**.

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

$$CF = (AC \times 0.50) + (EPS \times 0,50)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de seleção

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,

 .





THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

PHYS 441

LECTURE 1

LECTURE 1: INTRODUCTION TO QUANTUM MECHANICS

1.1 THE CLASSICAL LIMIT



1.2 QUANTUM MECHANICS

1.3 THE SCHRÖDINGER EQUATION

1.4 THE HEISENBERG UNCERTAINTY PRINCIPLE

1.5 THE TUNNELING EFFECT

1.6 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.7 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.8 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.9 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.10 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.11 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT

1.12 THE QUANTUM MECHANICAL TUNNELING EFFECT