

Ata nº1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias.

Aos 19 dias do mês de maio do ano de 2019, pelas 15h, na sala 22 reuniu o júri constituído para o procedimento concursal acima mencionado, para proceder à escolha dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, extrato e aviso de abertura.

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

Ou

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função do procedimento concursal acima referido. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova tem carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtiveram menos de 9,5 valores.

A prova assume a forma escrita, com possibilidade de consulta de legislação (não anotada) revestindo natureza teórica e tem a duração de 60 minutos, com tolerância de 30 minutos.

A prova é realizada na folha de enunciado, apenas podendo usar, como material de escrita, caneta ou esferográfica azul ou preta. Não é permitido o uso de corretor.

Os candidatos devem comparecer junto à sala onde realizam a prova à hora marcada para o início da mesma. Não será permitida a entrada na sala após a hora marcada para o início da prova.

Temas da Prova:

Trabalho em Funções Públicas;
Estatuto do aluno e Ética Profissional;
Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração pública.

Bibliografia necessária:

Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
Lei nº 51/2012, de 5 de setembro;
Lei nº 66-B/2017, de 28 de dezembro;

Estrutura da prova:

Tipologia	Itens	Cotação
2 grupos	10 itens verdadeiro/falso	1 valor cada
	10 itens escolha múltipla	1 valor cada

CrITÉRIOS de correção:

A cotação total do item é atribuída às respostas que apresentem de forma inequívoca a opção correta

Nos itens de escolha múltipla desconta 0,5 valores por opção incorrecta ou quando assinalada mais de uma opção.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$$

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - 12.º Ano de escolaridade ou superior
- 18 valores - 11.º Ano de escolaridade
- 16 valores - 10.º Ano de escolaridade
- 10 valores - escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.

Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - com experiência de 5 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 18 valores - com experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 16 valores - com experiência igual ou superior a 1 anos e inferior a 3 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 12 valores - com experiência inferior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- 10 valores - sem experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.

Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores - sem formação.

Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, ou tendo, não seja em actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 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 no Aviso de Abertura. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. A experiência profissional, a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal são avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da entrevista profissional de selecção é obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar.

São motivos de exclusão do presente procedimento:

- a) O incumprimento dos requisitos mencionados no aviso de abertura, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos;
- b) Obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.
- c) Em cada um dos métodos de selecção a não comparência à Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Foi ainda elaborado o extrato e o aviso de abertura.

Presidente: Maria Joana Carrasco Rosa Isidro Couto Guerreiro

Vogal: Raul Fernando Semblano da Silva

Vogal: Maria de Fátima Santa Comba Quitério Fonseca

