



# União das Freguesias de Barreiro e Lavradio

## ATA Nº 1

### Procedimento Concursal Ref. 1/2020 Contratação a tempo indeterminado

#### Assistente Técnico

Aos 22 dias do mês de Setembro de 2020, reuniu o Júri do procedimento concursal aberto por deliberação de Assembleia de Freguesia de 08 de Junho de 2020, constituído por Sandra Isabel de Oliveira Santos Gomes Mira, Técnica Superior, como presidente, Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro e Alzira Maria Dias Garcia, Coordenadora Técnica, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a **Avaliação Curricular (AC)**, **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)**, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos definidos no ponto 9.1 do aviso de abertura do procedimento concursal

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

Para os candidatos definidos no ponto 9 do aviso de abertura do procedimento concursal

$$CF = (PC \times 0,30) + (EPS \times 0,40) + (AP \times 0,30)$$

1. Assim, na **Avaliação Curricular**, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

#### 1.1 Habilitações Académicas (HA):

- Escolaridade Obrigatória ..... 12 valores
- Escolaridade de Grau acima da Escolaridade Mínima ..... 16 valores
- Escolaridade dois Graus acima da Escolaridade Mínima .....20 valores



# União das Freguesias de Barreiro e Lavradio

**1.2. Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área..... 0 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20horas ..... 12 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas ..... 14 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas ..... 16 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 100 horas ..... 18 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas ..... 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se -á o valor correspondente ao item mais elevado.

**1.3. Experiência Profissional (EP)**, será pontuado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher:

- Sem experiência profissional adequada à função ..... 0 valores
- Com experiência profissional, entre 1 ano e até 3 anos ..... 14 valores
- Com experiência profissional, entre 3 anos e até 8 anos ..... 16 valores
- Com experiência profissional, entre 9 anos e até 12 anos ..... 18 valores
- Com experiência profissional superior a 12 anos ..... 20 valores

Da soma da pontuação obtida não poderá resultar avaliação superior a 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.



# União das Freguesias de Barreiro e Lavradio

- 1.4. A Avaliação de Desempenho (AD)**, será considerada a relativa ao último período, não superior a três biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

A avaliação curricular tem carácter eliminatório e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da aplicação de seguinte fórmula:

Para os candidatos definidos no ponto 9.2.2. do aviso de abertura do procedimento concursal

$$AC = (HA \times 0,40) + (FP \times 0,30) + (EP \times 0,10) + (AD \times 0,20)$$

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

## **2. Prova de Conhecimentos (PC):**

A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte papel e terá a duração de uma hora e trinta minutos (uma única fase), com perguntas de escolha múltipla, perguntas de desenvolvimento e verdadeiro e falso.

A prova será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

## **3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A Entrevista Profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, os seguintes aspetos comportamentais:

- **Relacionamento Interpessoal (RI)**, onde se pretende avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, a atitude facilitadora do relacionamento e o modo de lidar com as dificuldades e eventuais conflitos;
- **Espírito de Iniciativa e Criatividade (EIC)**, onde se pretende avaliar a iniciativa e a capacidade de reação e resolução de situações imprevistas;
- **Trabalho em Equipa (TE)**, onde se pretende avaliar a atitude dos candidatos no trabalho em grupo.
- **Disponibilidade (D)**, onde se pretende conhecer a disponibilidade para trabalhar em horários diferenciados.
- **Interesse e Motivação Profissional (IMP)**, onde se pretende conhecer as razões da candidatura, bem como a área funcional de interesse dos candidatos.

A entrevista será valorada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha a seguir transcrita:

Parâmetro	Valoração				
	0	1	2	3	4
RI	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
EIC	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
TE	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
D	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
IMP	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória

O resultado da Entrevista será resultante da soma da valoração atribuída nos 5 parâmetros avaliados.



# União das Freguesias de Barreiro e Lavradio

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

## 4. Avaliação Psicológica (AP)

A 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 previamente definido a efetuar por técnico especializado. A avaliação psicológica é valorada através das menções Apto e Não Apto, 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.

## 5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A 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 citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal. 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 de comportamentos em análise, 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.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente

1ª Vogal

2ª Vogal

(Sandra Mira, Técnica Superior UFBL)

(Ana Lameira Cruz, Técnica Superior CMB)

(Alzira Garcia, Coordenadora Técnica UFBL)