----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Serralheiro), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado. -
----- **Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação**. -------
----- Aos vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas e trinta minutos, na Sala de reuniões da Divisão de Projeto e Obras, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram António Joaquim Ramos Penedo, Técnico Superior, Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, Assistente Técnica e Dário Vilhena Lopes Cândido, Encarregado Operacional, vogais efetivos e primeiro vogal suplente chamado á efetividade por motivo de falta do presidente do júri, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Serralheiro), da carreira geral de Assistente Operacional, e para o qual foram designados por despacho do Senhor Vereador com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de doze de maio de dois mil e vinte e um. ----------
----- O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação, bem como designação do membro do júri para exercer funções de secretariado, deliberando por unanimidade designar o segundo vogal efetivo para as funções de secretário. ----------
----- Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção, com carácter eliminatório de per si: ----------
----- Prova de conhecimentos; ----------
----- Avaliação psicológica; ----------
----- Avaliação Curricular; ----------
----- Entrevista de Avaliação de Competências. ----------
----- <u>Prova de conhecimentos</u> – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, valorada na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será de natureza prática, com a duração de duas horas e consistirá no seguinte: ----------
----- Execução de peça de acordo com desenho a apresentar pelo júri; ----------
----- Aplicação de regras de Higiene e Segurança no Trabalho. ----------
----- **Parâmetros de avaliação**: ----------
------ Perceção e compreensão da tarefa, qualidade e rapidez de realização, grau de conhecimentos técnicos demonstrados e regras de higiene e segurança no trabalho;
----- A valoração da prova será de acordo com a seguinte tabela:.----------

Parâmetros de Avaliação	Escala de Avaliação	
	Avaliação	**Valoração**
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	cinco
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	três
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	um
	Sem perceção e compreensão da tarefa	zero
qualidade e rapidez de realização(QRR)	Muito boa qualidade e rapidez na realização	cinco
	Razoável qualidade e rapidez na realização	três
	Pouca qualidade e rapidez na realização	um
	Nenhuma qualidade e rapidez na realização	zero
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos demonstrados	cinco
	Razoáveis conhecimentos técnicos demonstrados	três
	Poucos conhecimentos técnicos demonstrados	um
	Nenhuns conhecimentos técnicos demonstrados	zero
Regras de higiene e segurança no trabalho (RHST)	Muito bons conhecimentos das regras de HST	cinco
	Razoáveis conhecimentos das regras de HST	três
	Poucos conhecimentos das regras de HST	um
	Nenhum conhecimento das regras de HST	zero

----- Avaliação psicológica – visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. ----------

----- Avaliação curricular – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: ----------

----- a) Habilitação Académica (onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes): ----------

----- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – doze valores; ----------

----- Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – treze valores. --

----- b) Formação Profissional (onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função): ----------

----- Sem cursos ou ações de formação ou com cursos mas sem interesse para a área funcional – dez valores; ----------

----- Com cursos ou ações de formação com interesse para a área funcional: ----------

----- Até trinta e cinco horas – doze valores; ----------

----- De trinta e seis a oitenta e cinco horas – catorze valores; ----------
----- De oitenta e seis a cento e trinta e cinco horas – dezasseis valores; ----------
----- De cento e trinta e seis a cento e oitenta e cinco horas – dezoito valores; ----------
----- Superior a cento e oitenta e cinco horas – vinte valores. ----------
----- c) Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas): ----------
----- Até um ano – dez valores; ----------
----- De um a dois anos – doze valores; ----------
----- Superior a dois anos e até quatro anos – catorze valores; ----------
----- Superior a quatro anos e até seis anos – dezasseis valores; ----------
----- Superior a seis anos e até oito anos – dezoito valores; ----------
----- Superior a oito anos – vinte valores. ----------
----- d) Avaliação do Desempenho (onde se considera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar): ------
----- De acordo com a Lei número sessenta e seis traço B barra dois mil e sete, de vinte e oito de Dezembro: ----------
----- Desempenho Inadequado – oito valores; ----------
----- Desempenho Adequado – catorze valores; ----------
----- Desempenho Relevante – vinte valores. ----------
----- Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores. ----------
----- A avaliação curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar.--------
----- Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. ----------
----- A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos: ----------
----- Insuficiente – quatro valores; ----------
----- Reduzido – oito valores; ----------
----- Suficiente – doze valores; ----------
----- Bom – dezasseis valores; ----------

----- Elevado – vinte valores. ----------

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de zero a vinte valores e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: ---

----- OF.= setenta por cento da prova de conhecimentos mais trinta por cento da avaliação psicológica ou setenta por cento da avaliação curricular mais trinta por cento da entrevista de avaliação de competências mais trinta por cento da entrevista profissional de seleção.----------

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final. --

----- Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar. ----------

----- E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

ANTÓNIO JOAQUIM RAMOS PENEDO

Assinado de forma digital por ANTÓNIO JOAQUIM RAMOS PENEDO
Dados: 2021.06.29 12:20:53 +01'00'

_____

MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES

Assinado de forma digital por MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES
Dados: 2021.06.29 08:37:38 +01'00'

_____

DÁRIO VILHENA LOPES CÂNDIDO

Assinado de forma digital por DÁRIO VILHENA LOPES CÂNDIDO
Dados: 2021.06.28 16:04:16 +01'00'

_____