Acta número um – do júri do procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho de Assistente Operacional (Pedreiro) 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 nove dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, na Sala de Reuniões da Divisão de Projeto e Obras nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram os Senhores José Carlos Nabais Correia, Chefe da Divisão de Projeto e Obras, António Joaquim Ramos Penedo, Dirigente Intermédio de terceiro Grau e Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, Assistente Técnico, Presidente e Vogais Efetivos, que constituem o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, e para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado quatro de abril de dois mil e vinte e três. ----------

----- 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização 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 uma hora e consistirá na execução das seguintes tarefas: ----------

----- Assentamento de lancil e pavimento. ----------

----- 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 das menções classificativas de apto e não apto. ----------
----- Avaliação curricular – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho: ----------
----- 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. ----------
----- 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 diretamente 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 expressa numa escala de zero a vinte valores. ----------
----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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, considerando-

se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: ----------
----- OF.= Cem por cento da prova de conhecimentos e avaliação psicológica com menção classificativa de apto ou trinta por cento da avaliação curricular mais setenta por cento da entrevista de avaliação de competências.----------
----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção ou obtido um juízo de *Não Apto* 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. ----------

JOSÉ CARLOS NABAIS CORREIA

Assinado de forma digital por JOSÉ CARLOS NABAIS CORREIA
Dados: 2023.05.30 08:25:03 +01'00'

Assinado por: **ANTÓNIO JOAQUIM RAMOS PENEDO**
Num. de Identificação: 07683119
Data: 2023.05.30 15:49:26+01'00'

MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES

Assinado de forma digital por MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES
Dados: 2023.05.30 16:10:35 +01'00'