



----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza), 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 abril de dois mil e vinte e um, pelas onze horas, na Sala de reuniões da Divisão de Comodidade Local, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Silvia Catarina da Silva Figueiredo Barros Carvalho, Paulo Alexandre de Oliveira Gonçalves Raposo e Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho de Assistente Operacional (cantoneiro de limpeza), 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 oito de abril 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. -----

----- Prova de Conhecimentos – 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, será teórica oral com a duração de quinze minutos por cada candidato valorada numa escala de zero a vinte valores, e assentará sobre os seguintes temas: ---

----- Conhecimento da função, identificação de ferramentas e utensílios inerentes à área, regras de higiene e segurança no trabalho. -----

----- Avaliação psicológica – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Poderá 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. -----

----- 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 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. -----

----- 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. -----

---

---

---