

Maciel


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DE VINCULO PRECÁRIO PARA OCUPAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA / CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE AÇÃO EDUCATIVA

Aos vinte e sete dias do mês de julho do ano dois mil e dezoito, o júri de selecção do procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado de dois assistente operacionais, área de atividade acção educativa, nomeado por deliberação do órgão executivo do passado dia três de julho, composto por Elsa Helena Lopes Maciel, consultora, por Carlos Roberto da Silva Freitas, assistente técnica que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e por António Gonçalves Dias, a primeira como presidente e os restantes como vogais, reuniu com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção a utilizar.

1. Avaliação Curricular – Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=(20\%HA+10\%FP+70\%EP)$$

Em que: AC - Avaliação Curricular; HA - Habilitações Académicas; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional.

Sendo:

HA - Habilitação Académica:

Habilitações exigidas para o posto de trabalho – 18 valores

Habilitações superiores às exigidas para o posto de trabalho – 20 valores

FP - Formação Profissional: serão ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e obtida nos últimos três anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, de acordo com a seguinte tabela:

| | |
|------------------------------|------------|
| Sem formação profissional | 0 Valores |
| Até 5 horas de formação | 12 Valores |
| 5 a 10 horas de formação | 15 Valores |
| 11 a 20 horas de formação | 18 Valores |
| Mais de 50 horas de formação | 20 Valores |

Sempre que o documento comprovativo de determinada acção formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: Um dia = 6 horas; Uma semana = 30 horas; Um Mês = 120 horas.

EP - Experiência Profissional: será ponderado o desempenho efectivo de funções inerentes ao posto de trabalho para que o procedimento concursal é aberto, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado, de acordo com a seguinte tabela:

| | |
|----------------------|------------|
| Sem experiência | 0 Valores |
| Até 1 ano | 10 Valores |
| ≥ 1 ano e até 3 anos | 15 Valores |
| ≥ 3 anos até 5 anos | 18 Valores |
| ≥ 10 anos | 20 Valores |

No caso de haver mais que um candidato opositor a este concurso aplicar-se-á ainda:

2. Entrevista Profissional de Selecção - A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

| Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal | | Sentido de responsabilidade e ética profissional | | Motivação para o desempenho da função | | Qualidade da experiência | |
|---|----|--|----|---------------------------------------|----|--------------------------|----|
| Elevado | 20 | Elevado | 20 | Elevado | 20 | Elevado | 20 |
| Bom | 16 | Bom | 16 | Bom | 16 | Bom | 16 |
| Suficiente | 12 | Suficiente | 12 | Suficiente | 12 | Suficiente | 12 |
| Reduzido | 8 | Reduzido | 8 | Reduzido | 8 | Reduzido | 8 |
| Insuficiente | 4 | Insuficiente | 4 | Insuficiente | 4 | Insuficiente | 4 |

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

Sendo este método de selecção avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores - nível Reduzido

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente

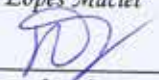
3. Fórmula de classificação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70\%AC + 30\%EPS)$$

Sendo: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Selecção.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar lavrou-se a presente acta que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.


Elsa Helena Lopes Maciel


Carlos Roberto da Silva Freitas


António Gonçalves Dias