

ATA NÚMERO UM

(Ata de definição dos parâmetros de avaliação, ponderação e valoração final)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO
DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS**

Aos 28 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois pelas dez horas, nas instalações do edifício da Fundação Bienal de Arte de Cerveira, sito Avenida das Comunidades Portuguesas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional – área funcional de serviços gerais, na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Fundação Bienal de Cerveira, F.P., aberto por proposta do Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo, de 19 de outubro de 2022 e em cumprimento da deliberação tomada na reunião do Conselho Diretivo de 21 de outubro de 2022, com a presença de Célio Martins Silva, Coordenador Técnico em mobilidade, na qualidade de Presidente do Júri, Ana Margarida Nogueira Vale Costa, Técnica Superior de Comunicação, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Susete Margarida Faria Pires, Técnica Superior no Serviço de Recursos Humanos do Município de Vila Nova de Cerveira, ambas na qualidade de vogais efetivos.

1. A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

2. Métodos de seleção:

2.1. Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção, avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

2.2. Avaliação curricular (AC): – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

Este método terá uma **ponderação de 40%**, sendo o resultado obtido de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + 2EP / 4$$

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos sejam detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória) nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 30 de junho.

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

Nível habilitacional exigido	18 Valores
Grau superior ao nível exigido	20 Valores

B) Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Este parâmetro será avaliado e pontuado de acordo com o somatório do número de horas de formação de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Com formação	
> a 35 horas	20 Valores
> que 14 e <que 35 horas	18 Valores
> que 7 e ≤que 14 horas	16 Valores
≤que 7 horas	14 Valores
Sem ações de formação	10 Valores

- i. 1 dia de formação = 7 horas;

- ii. Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.
- iii. As ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas não serão pontuadas.

C) Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas.

A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência > que 8 anos	20 Valores
Experiência > que 5 anos ≤ que 8 anos	16 Valores
Experiência > que 3 anos e ≤ que 5 anos	12 Valores
Experiência > que 1 ano ≤ menor que 3 anos	8 Valores
Experiência menor < que 1 ano	4 Valores
Sem experiência	0 Valores

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

2.3. Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método terá uma **ponderação de 60%**, uma duração máxima de 30 minutos.

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise e avaliará os seguintes parâmetros: conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar; capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas, conhecimento específicos e motivação relacionada com o projeto de carreira e expectativas em relação ao lugar que concorre.

Será classificada através dos seguintes níveis classificativos:

Elevado	20 Valores
Bom	16 Valores
Suficiente	12 Valores
Reduzido	8 Valores
Insuficiente	4 Valores

O resultado final deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

2.3.1 Classificação final: A Classificação Final (CF) será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% (AC) + 60\% (EAC).$$

3. Critérios de Ordenação Preferencial – Em situações de igualdade de valoração final dos candidatos serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4. Exclusão dos Métodos de Seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

5. Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

- Ficha individual da “Avaliação Curricular”;
- Ficha de avaliação individual da “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- Ficha de apuramento da classificação final (Ficha de avaliação);

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri

CÉLIO M. SILVA

(Célio Silva)

A 1ª Vogal efetiva

Ana Vale Costa

(Ana Vale Costa)

A 2ª Vogal efetiva

Susete Pires

(Susete Pires)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO
DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS
– ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

Guião de Entrevista

Nome do candidato: _____

Grupo I – Conhecimento do conteúdo funcional inerentes às funções a desempenhar

1) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

2) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

Grupo II – Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas

3) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

4) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

Grupo III – Conhecimentos específicos

5) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

6) Pergunta.

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

7) Pergunta.

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

8) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

Grupo IV – Motivação relacionadas com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar a que concorre

9) Pergunta

Resposta:

Resposta do(a) candidato(a):

Avaliação				
Reduzido (4)	Insuficiente (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)

Classificação final	
---------------------	--

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal

Ficha individual da avaliação curricular	
Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente técnico – área funcional de serviços gerais	
Nome:	
Data:	

Fatores a ponderar		Valoração	Valoração atribuída
Habilitação Académica (HA)	Nível habilitacional exigido	18 Valores	
	Habilitação superior	20 Valores	
Formação Profissional (FP)	> a 35 horas	20 Valores	
	> que 14 e <que 35 horas	18 Valores	
	> que 7 e ≤que 14 horas	16 Valores	
	≤que 7 horas	14 Valores	
	Sem ações de formação	10 Valores	
Experiência Profissional (EP)	Experiência > que 8 anos	20 Valores	
	Experiência > que 5 anos ≤que 8 anos	16 Valores	
	Experiência > que 3 anos e ≤que 5 anos	12 Valores	
	Experiência > que 1 ano ≤menor que 3 anos	8 Valores	
	Experiência menor <que 1 ano	4 Valores	
	Sem experiência	0 Valores	

AC=HA+FP+2EP/4

Classificação	
---------------	--

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal

Habilitação Académica
Classificação

Formação Profissional	
Designação da ação de formação	Duração
Classificação	

Experiência Profissional *	
Atividade	Período

*Só releva a experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso

Ficha individual de classificação final
Candidatos que realizaram Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências
Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional – área funcional de serviços gerais
Nome:
Data:

Método	Avaliação
Avaliação Curricular (AC) 40%	
Entrevista de avaliação de competências (EAC) 60%	

Classificação

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal