



(Assinatura)
Ana
(Assinatura)

ATA Nº 1

-----Aos oito dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de São Mamede de Infesta e Senhora da Hora e Edifício da Junta de freguesia de São Mamede de Infesta, encontram-se reunidos: Dr.^a Cristina Andrade, Diretora de Departamento de Recursos Humanos da Autarquia de Matosinhos, presidente do júri, Dr. Romeu Rodrigues, Dirigente Intermédio de 3.^º grau da unidade de Gestão de Carreiras da Autarquia de Matosinhos, e Dr. Agostinho Dias, Técnico Superior da Autarquia de Matosinhos, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 5 assistentes operacionais, previsto no mapa de pessoal desta União de Freguesias de S. Mamede de Infesta e Senhora da Hora. -----

-----Aberta a presente reunião às dez horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

-----1. Os Métodos de Seleção a utilizar serão: -----

-----a) **Provas de conhecimentos**, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

Decreto-Lei n.^º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual; Decreto-Lei n.^º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, na sua redação atual; Lei n.^º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.-----

-----b) **Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----



A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

-----Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20,00 valores; Bom – 16,00 valores; Suficiente – 12,00 valores; Reduzido – 8,00 valores e Insuficiente – 4,00 valores.

-----c) **Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

----- $OF = PC\ (40\%) + AP\ (30\%) + EPS\ (30\%)$

-----Em que:

-----OF – Ordenação Final

-----PC – Prova de Conhecimentos

-----AP – Avaliação Psicológica

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

-----2. **Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candi-



P.D.
A.M.
H.P.

dados colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

-----**a) Avaliação curricular**, 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 obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

-----HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilidades académicas/literárias de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

-----Habilidades académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

-----Formação profissional: O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação: -----

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

-----De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

-----De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

-----De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

-----De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

-----Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4



*R. R. 18/20
AP*

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

-----Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:--

-----Menos de um ano – 8 valores; -----

-----Entre um e dois anos – 10 valores; -----

-----Entre três e quatro anos – 12 valores; -----

-----Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----

-----Entre sete e oito anos – 16 valores; -----

-----Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

-----Mais de dez anos – 20 valores. -----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceiram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

-----4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----

-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----



(Signature)
Ana
(Signature)

-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----

-----1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%) -----

-----em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HAB = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação de Desempenho -----

-----b) **Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----c) **Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----



*RS Ano
EP*

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----3 Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

-----4. Em caso excepcional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado que a utilização dos métodos de seleção acima se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme nº 5 do artº 36.º da LTFP. -----

-----5. De acordo com as especificidades do presente procedimento concursal o júri deliberou informar que, existem vários procedimentos a decorrer neste período, que poderão dificultar o cumprimento dos prazos determinados nos termos da lei, no entanto, o mesmo não dispensa a tentativa de os cumprir ou mesmo superar, procurando mesmo a redução dos prazos, se possível e sempre em cumprimentos dos prazos obrigatórios previstos legalmente: -----



----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sra. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,


