

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO – 1 ASSISTENTE OPERACIONAL

ACTA N.º 1

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

Aos 15 dias do mês de março de dois mil e dezassete, pelas dez horas, nas instalações Fundação Bienal de Arte de Cerveira, F.P., sitas na Avenidas das Comunidades Portuguesas, Vila Nova de Cerveira, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, área funcional auxiliar de serviços gerais, previsto e não ocupado no mapa de pessoal, aberto por deliberação do Conselho Diretivo da Fundação Bienal de Arte de Cerveira, de vinte e seis de janeiro de dois mil e dezassete e subsequente deliberação da Câmara Municipal, de treze de fevereiro de dois mil e dezassete, estando presentes Nuno Jorge Costa Correia, Vice-Presidente do conselho Diretivo da FBAC, Maria Gorete Rebelo Araújo de Almeida, assistente técnico e Célio Martins Silva, assistente operacional.

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: Nos termos do disposto no artigo 33.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, doravante designada por Portaria, o júri deliberou aplicar, o seguinte método de seleção:

A) Avaliação Curricular (AC);

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3. Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

3.1.1) Avaliação Curricular (AC) – Terá uma ponderação de 40% e visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20

valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

A) Habilitação Académica (HA) – Constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos tenham as habilitações exigidas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas. Assim, os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação exigida, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 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, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Ações de formação com duração > a 35 horas	2 Valores/ação
Ações de formação com duração > que 14 e <que 35 horas	1,5 Valor/ação
Ações de formação com duração > que 7 e <que 14 horas	1 Valor/ação
Ações de formação com duração < que 7 horas	0,5 Valores/ação
Sem ações de formação	0 Valores
Pós-graduação na área	3 Valores

i. 1 dia de formação = 7 horas;

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

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. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho. 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.

D) Avaliação do Desempenho (AD) – Neste fator é considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos períodos, de acordo com os seguintes critérios:

Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19/2004, de 14 de maio	
Desempenho Insuficiente	4 Valores
Desempenho Necessita de Desenvolvimento	8 Valores
Desempenho Bom	14 Valores
Desempenho Muito Bom	16 Valores
Desempenho Excelente	20 Valores

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	
Desempenho Inadequado	4 Valores
Desempenho Adequado	12 Valores
Desempenho Relevante	16 Valores
Desempenho Excelente	20 Valores

Caso se verifique a não existência de avaliação será atribuída a classificação de 10 valores.

3.1.2) Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – Com uma ponderação final de 60%, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada através dos níveis classificativos:

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

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para o efeito 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.

4. Valoração e Classificação Final (VF) – Nos termos previstos no artigo 34.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

CF – Classificação final do candidato;

AC – Avaliação curricular;

EAC – Entrevista de avaliação de competências.

5. Critérios de Ordenação Preferencial – Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho de na área a recrutar.

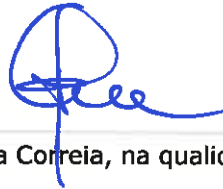
6. Exclusão dos Métodos de Seleção – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou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

7. 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 Individual da Entrevista de Avaliação de Competências;
- Ficha de apuramento da Classificação Final.

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 Júri do Procedimento,



(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de Presidente)



(Maria Gorete Rebelo Araújo de Almeida)



(Célio Martins Silva)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO – 1 ASSISTENTE OPERACIONAL

FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

NOME DO CANDIDATO: _____

HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA) – _____

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) – _____

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) – _____

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) – _____

AC=HA+FP+EP+AD/4

AVALIAÇÃO FINAL: _____ VALORES

Fundação Bienal de Arte de Cerveira, 15 de março de 2017

O Júri do Procedimento,

(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de Presidente)

(Maria Gorete Rebelo Araújo de Almeida)

(Célio Martins Silva)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO – 1 ASSISTENTE OPERACIONAL

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	
NOME:	
DATA:	

GUIÃO DE ENTREVISTA DE COMPETÊNCIAS

CLASSIFICAÇÃO	4	8	12	16	20
A) EXPERIÊNCIA NA ÁREA A RECRUTAR					
Pretende-se determinar a qualificação do candidato e a sua eventual experiência para o posto de trabalho em causa, ou seja, o seu grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.					
QUESTÕES:					
B) AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL					
Visa avaliar o comportamento do candidato e o seu desempenho no trabalho em equipa, bem como a sua postura perante situações imprevisíveis.					
QUESTÕES:					
C) RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					
Tem com finalidade verificar se o candidato tem capacidade para interagir adequadamente com indivíduos com diferentes personalidades, de contextos sociais e profissionais distintos e, se possui um temperamento apropriado no relacionamento interpessoal.					
QUESTÕES:					
D) CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO					
Apurar a aptidão do candidato para transmitir informação com clareza e precisão e se adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, verificando se este se expressa oralmente de forma clara e precisa, bem como se presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço com exatidão e objetividade de forma assertiva na exposição e defesa das suas ideias.					
QUESTÕES:					

E) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL				
---	--	--	--	--

Visa avaliar a coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

QUESTÕES:

F) MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO				
--	--	--	--	--

Avaliar a natureza, a intensidade e permanência das motivações, os interesses e gostos do candidato, tendo em conta o posto de trabalho a que se candidata.

QUESTÕES:

CLASSIFICAÇÃO

Fundação Bienal de Arte de Cerveira, 15 de março de 2017

O Júri do Procedimento,

(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de Presidente)

(Maria Gorete Rebelo Araújo de Almeida)

(Célio Martins Silva)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO – 1 ASSISTENTE OPERACIONAL

FICHA DE APURAMENTO DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:	
DATA:	

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

_____ **VALORES**

ENTREVISTA AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS (EAC)

_____ **VALORES**

VALORAÇÃO FINAL (VF)

VF=AC x + EAC x = _____ VALORES

Fundação Bienal de Arte de Cerveira, 15 de março de 2017

O Júri do Procedimento,

(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de Presidente)

(Maria Gorete Rebelo Araújo de Almeida)

(Célio Martins Silva)