



**Procedimento concursal comum para a ocupação de 1 posto de trabalho  
por termo certo na categoria de Assistente Operacional**

**ATA nº 1**

**Definição dos critérios dos métodos de seleção**

No pretérito dia 06 de Abril de dois mil e dezassete, reuniu o júri do concurso supracitado, constituído pela presidente Isabel Maria Gonçalves Rodrigues Pereira de Freitas, a 1º vogal Fernando Manuel Conceição Alves e a 2ª vogal, Lara Marques Lino, a fim de, nos termos do disposto no nº 2 alíneas a) e c) do artigo 22º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril (doravante designada apenas de portaria), decidir as fases que comportam os métodos de seleção e dos parametros de avaliação final de cada método de seleção.

**I – Método de avaliação curricular**

Nos termos do nº1 artigo 11º da portaria, o método de avaliação curricular visa analisar a qualidade 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.

Este método tem uma ponderação de 50% na valoração final.

De acordo com o nº 4 de artigo 18º da portaria a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as décimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a seguir em função da fórmula:

$$AC = 30\%HAB + 40\%EP + 30\%FP$$



Em que: AC = Avaliação Curricular, HAB = Habilitação académica, EP= Experiência Profissional, FP = Formação Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

a) Habilitação Académica : Habilitação exigida : 18 valores

Habilitação Superior à exigida : 20 valores

b) Formação Profissional:

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

Considera-se que cada ação deve ter duração igual ou superior a 7 horas.

1 formações – 5 valores

2 formações – 10 valores

3 formações – 15 valores

4 formação – 18 valores

5 ou + formações – 20 valores

c) Experiência Profissional

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 2 anos de experiência – 10 valores

De 2 até 4 anos de experiência – 15 valores

Superior a 5 anos – 20 valores

## **II. Entrevista Profissional de Seleção**

Nos termos do nº1 do artigo 13º da portaria, a entrevista profissional de seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida



entre o entrevistados e entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri, que registará em ficha individual cada um dos parametros a avaliar e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Este método tem uma ponderação de 50% na valoração final, sendo classificada através dos níveis de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores. São excluídos os candidatos que obtiveram 8 ou 4 valores neste método de seleção. A entrevista terá duração de 15 a 30 minutos.

Tendo em conta as exigências constantes do posto de trabalho inerente à categoria profissional de assistente operacional, os parametros a avaliar são:

- Experiencia profissional: conhecimentos, motivação, maturidade e capacidade de adaptação às funções a desempenhar;
- Realização e orientação para resultados, responsabilidade e compromisso com o serviço.
- Aspectos comportamentais relacionados com a comunicação: expressividade, assertividade na exposição e defesa de ideias, respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: cordialidade, correção, sentido de responsabilidade e orientação para a missão e serviço público.

A grelha de classificação a adotar é a seguinte:

Apresenta 4 competências	Elevado – 20 valores
Apresenta 3. competências	Bom – 16 valores
Apresenta 2 competências	Suficiente – 12 valores
Apresenta 1 competência	Reduzido – 8 valores
Apresenta 0 competências	Insuficiente – 4 valores



Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

O Presidente

(Isabel Freitas)

1º Vogal

(Fernando Alves)

2º Vogal

(Lara Lino)