

ACTA N.º 1

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para ocupação de dois postos de trabalho na carreira / categoria de Assistente Operacional (tratador-apanhador de animais).

Aos dezoito dias do mês de Setembro de dois mil e vinte, nas instalações da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, reuniu, pelas quinze horas, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação do Conselho Directivo, em reunião de 16 de Setembro de 2020, composto pelos senhores: Presidente — Ângelo Dinis Teixeira, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, Vogais efectivos — Paulo Jorge Pereira Afonso e Elisabete Gomes Alcoforado, Assistente Técnica da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana a fim de procederem à fixação dos métodos de selecção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método, tendo deliberado por unanimidade, o seguinte:

1. Método Obrigatório
 - 1.1 Avaliação Curricular
2. Método Facultativo
 - 2.1. Entrevista Profissional de Selecção
 - 2.1.1 Critérios de avaliação de cada factor
3. Sistema de Classificação Final
4. Critérios de Desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1.1 Avaliação Curricular (Anexo I da presente Acta)

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes factores:

- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou outras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efectivo das funções, na área de actividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau de complexidade da mesma;
- d) Avaliação do desempenho, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1 será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica



FP – Formação Profissional
EP – Experiência Profissional
AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada factor de avaliação do método de selecção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Factor de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ponto 7.2 do aviso de abertura) – 16 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores;

b) Factor de Formação Profissional (FP)

Serão consideradas apenas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 3 anos, comprovadas através de cópia do respectivo certificado, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, com valoração máxima de 20 valores:

- Sem Formação Profissional – 8 valores
- Inferior a 7 horas de formação — 12 valores
- Entre 7 horas e 35 horas de formação — 16 valores
- Mais de 35 horas de formação — 20 valores

c) Factor de Experiência Profissional (EP)

Experiência profissional, incide sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Para a análise da experiência profissional será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, e será valorada através dos seguintes subfactores:

Tempo de Serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de actividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das actividades constantes no curriculum da candidatura.

A classificação do factor Experiência Profissional será calculada através da seguinte formula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

- EP – Valor do factor experiência profissional
- TS – Tempo de Serviço
- C - Complexidade

A avaliação do subfactor *Tempo de Serviço* resultará da conversão do tempo apurado de acordo com a seguinte grelha:

Experiência Profissional Superior a 15 anos — 20 valores;
 Experiência Profissional entre 10 anos e 15 anos — 18 valores;
 Experiência Profissional Superior a 5 e Inferior a 10 anos — 16 valores;
 Experiência Profissional entre 1 ano e 5 anos — 14 valores;
 Experiência Profissional até 1 ano — 12 valores;
 Sem Experiência Profissional — 8 valores

Quando à avaliação do subfactor *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A expressão dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas.	8 valores
A expressão dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica da profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projectos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

c) Factor de Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação do desempenho ao abrigo do SIADAP será relativa ao último biénio.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 10 valores, nos termos da alínea c), nº 2, do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Abril.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 8 a 20 valores:

Escala SIADAP	Valoração
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	12 valores
Inadequado	8 valores

2. Método Facultativo

Relativamente ao ponto 2, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

2.1. Entrevista Profissional de Selecção

Este método facultativo visa a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, relativamente aos factores a seguir indicados.

Será composta por uma única fase, realizada pelo júri, na presença de todos os elementos, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos, sendo cada um dos parâmetros valorados com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.1.1 Critérios de Avaliação de cada Parâmetro: (Anexo II da presente Acta)

A classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas, traduzidas na escala de 0 a 20 valores e expressa na seguinte fórmula:

$$EPS = (IMP + CC + SR + RI / 4)$$

Em que:

EPS – Entrevista Profissional de Selecção
IMP – Interesse e Motivação Profissional
CC – Capacidade de Comunicação
SR – Sentido de Responsabilidade
RI – Relacionamento Interpessoal

3. Sistema de Classificação Final

Cada um dos métodos de selecção referidos é eliminatório, pela ordem enunciada. O candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases é excluído do procedimento.

A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e obtida com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 60\% + EPS \times 40\%$$

4. Critérios de Desempate de Classificação

Em caso de igualdade de valoração, a ordenação final obedecerá ao disposto no nº 1 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1º Valoração obtida no primeiro método de selecção utilizado;
- 2º Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3º Maior experiência profissional no exercício da função;
- 4º Candidato com maior número de horas de formação profissional.

Nada mais havendo a tratar, eram dezasseis e trinta minutos, foi pelo júri dado como concluído o processo em causa e para constar se lavrou a presente acta que vai ser assinada pelos membros presentes.

O Presidente do Júri,

Angelo Dinis Teixeira

Os Vogais,

[Assinatura]

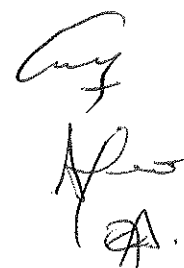
Elisabete Gomes Alcaçozados

AVALIAÇÃO CURRICULAR (Anexo I da acta nº1)

Nome Candidato:

FACTORES DE APRECIACÃO		VALORAÇÃO	
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional Superior em 2 Graus	20 valores	
	Nível habilitacional Superior em 1 Grau	18 valores	
	Nível habilitacional exigido no ponto 7.2 do aviso de abertura do procedimento	16 valores	
Formação Profissional (FP)	Mais de 35 horas de formação	20 valores	
	Entre 7 horas e 35 horas de formação	16 valores	
	Inferior a 7 horas de formação	12 valores	
	Sem formação profissional	8 valores	
Experiência Profissional (EP)	Tempo de Serviço	Classificação	
		20	
		18	
		16	
		14	
		12	
	8		
	Complexidade	A expressão dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas	8
		A expressão dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado	12
		Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica da profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	16
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projectos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho		20	
EP = 50% TS + 50% C			
Avaliação do Desempenho (AD) - SIADAP	Desempenho Excelente	20 valores	
	Desempenho Relevante	16 valores	
	Desempenho Adequado	12 valores	
	Desempenho Inadequado	8 valores	
	Sem Avaliação do Desempenho (alinea c) do nº 2 do artº8 da Portaria nº125-A/2019 de 30 Abril)	10 valores	
Classificação da Avaliação Curricular		AC = HA30% + FP30% + EP30% + AD10%	

O Juri:



GUIÃO E FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (Anexo II da acta nº 1)

Candidato: _____

Parâmetros de Avaliação

IMP – Interesse e Motivação Profissional

Avaliar o interesse para o desempenho das funções constantes do conteúdo funcional do lugar posto a concurso, nomeadamente os motivos de apresentação da candidatura, demonstrando o conhecimento das funções a executar e como melhorar o seu desempenho com um discurso determinado, prospetivo e envolvente, demonstrando capacidade de plasticidade e de cenarização futura, correcta e plausível.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projectam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objectiva do trabalho. Revela grande conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Elevado (20 valores)
Demonstrou a relevância da experiência profissional para as actividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projectou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Revela boa percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Bom (16 valores)
Revela interesse, motivado, com alguma percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Suficiente (12 valores)
Pouco interessado, escassa motivação, revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, fraca percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Reduzido (8 valores)
Desinteressado, ausência de motivação, desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Insuficiente (4 valores)

CC – Capacidade de Comunicação

Avaliar a segurança, a espontaneidade e o poder de comunicação do candidato, demonstrando coerência e clareza discursiva, capacidade de síntese, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
--------------------------------	-----------

Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objectivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	Elevado (20 valores)
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objectivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	Bom (16 valores)
Manifestou facilidade em compreender as perguntas, projectando um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	Suficiente (12 valores)
Nem sempre revelou compreender as questões colocadas. Projectou dificuldades em manter uma participação activa nos assuntos abordados com um discurso pouco claro. Revelou algumas dificuldades de expressão mas projectou uma atitude empática.	Reduzido (8 valores)
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, com vocabulário pobre e dificuldades de expressão.	Insuficiente (4 valores)

SR – Sentido de Responsabilidade

Avaliar o sentido de compromisso com o serviço e as exigências profissionais, na perspectiva da sua missão.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Revela elevado sentido de responsabilidade, com elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Elevado (20 valores)
Revela bom sentido de responsabilidade, e boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Bom (16 valores)
Demonstra sentido de responsabilidade, e razoável capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Suficiente (12 valores)
Demonstra pouco sentido de responsabilidade, e pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Reduzido (8 valores)
Evidência ausência de sentido de responsabilidade, e muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Insuficiente (4 valores)

RI – Relacionamento Interpessoal

Avaliar a atitude perante as regras de relacionamento com chefia e colegas de trabalho e o nível de compreensão das regras e normas disciplinares de trabalho.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Revela elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo	Elevado

Handwritten signatures and initials:
 Cuf
 HRS
 GA

projectando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal	(20 valores)
Revela bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho projectou capacidade em adoptar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal	Bom (16 valores)
Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adoptar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal	Suficiente (12 valores)
Manifestou alguma compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, mas projectou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido (8 valores)
Não manifestou compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal	Insuficiente (4 valores)

A classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas, traduzidas na escala de 0 a 20 valores e expressa na seguinte fórmula:

Classificação	
EPS = (IMP + CC + SR + RI / 4)	valores

O Júri,

