



REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA O RECRUTAMENTO DE (1) ASSISTENTE
OPERACIONAL

Oferta BEP n.º 202211/0616

Ata da reunião número um

Ao décimo quinto dia de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, reuniram-se nas instalações da Casa Allen - Porto, os membros do júri de recrutamento por mobilidade interna na carreira e categoria de assistente operacional.

Esta reunião foi convocada pela presidente do júri e estavam presentes todos os membros, a saber: Sónia Cerdeiras, na qualidade de presidente do júri; Telma Silva, na qualidade de vogal efetivo e Rita Lobo, na qualidade de vogal efetivo.

Da ordem de trabalhos constava:

1. Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação e definição do sistema de valoração final;
2. Forma de exclusão e notificação dos candidatos.

Ponto 1 - Aprovação dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação e do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização.

O júri definiu que a seleção dos candidatos será efetuada com base na Análise Curricular (AC), e numa Entrevista (E). A referida análise curricular tem carácter eliminatório, pelo que apenas os candidatos aprovados na Análise Curricular serão contactados para a realização da Entrevista. O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) consta do anexo I.

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista (E) consta do anexo II.

A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação (classificação superior a 9,5 valores) em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC (40\%) + E (60\%) = 100\%$$



Sendo:

CF – classificação final;

AC – avaliação curricular;

E – Entrevista

Ponto 2 - Forma de exclusão e notificação dos candidatos.

- a) Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.
- b) Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- c) A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da DRCN em <https://culturanorte.gov.pt/drcn/gestao/procedimentos-concursais/>.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo presidente e pelos vogais que nela participaram.

O Júri

Presidente

(Sónia Cerdeiras)

1º Vogal

(Telma Silva)

2º Vogal

(Rita Lobo)



ANEXO I

Parâmetros de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC)

A pontuação da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação dos itens abaixo referidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 20\%)$$

Sendo:

HAB – habilitações académicas:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP – formação profissional comprovada, realizada nos anos de 2018 a 2022, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão:

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área – 0 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas – 12 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas - 14 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas - 18 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais - 20 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

*Lucy
Ribeiro*



EP – experiência profissional - neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios (em anos completos):

- Sem experiência a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 0 valores;
- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 8 valores;
- De 1 a 2 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 12 valores;
- De 3 a 4 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 16 valores;
- 5 ou mais anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 20 valores.

AD – avaliação de desempenho, determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos anos de 2015/2016, 2017/2018, 2019/2020 de acordo com as regras seguintes:

- Desempenho Inadequado — 0 valores;
- Desempenho Adequado — 12 valores;
- Desempenho Relevante — 16 valores;
- Reconhecimento de mérito — 20 valores.

A falta de avaliação de qualquer dos anos contará 10 valores.



ANEXO II

Parâmetros de avaliação do método de seleção Entrevista (E)

Para cada candidato admitido à entrevista, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e insuficiente (4 valores). A Entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:

Conhecimentos específicos, formação e experiência (CFE)

Motivação e orientação para o exercício da função (MOF)

Atitude, responsabilidade e compromisso (ARC)

Comunicação e relacionamento interpessoal (CRI)

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da soma dos 4 fatores divididos pela totalidade (4).

