



ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM ASSISTENTE TÉCNICO – TÉCNICO DE SOM

--- Aos dezanove dias do mês de setembro do ano de dois mil e dezanove, reuniram pelas catorze horas, nesta cidade de Tavira, Celina Maria Silva Pereira Carepa, Chefe da Divisão Aproveitamento e Infraestruturas, na qualidade de Presidente do Júri, Fábio Alexandre Rosa Palma, Técnico Superior e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal para um Assistente Técnico, designado pelo despacho nº 70/2019, de 23 de julho, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, atendendo a que os métodos de seleção a utilizar foram definidos no supracitado despacho e, de acordo com o disposto no art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são:-----

a) - Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar, relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem por escrito, a aplicação destes métodos, bem como aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção previstos na alínea seguinte.-----

b) - Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.-----

A) Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, a saber: -----

Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019,

de 30 de abril. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Os critérios definidos pelo júri, para este método de seleção encontram-se no anexo II da presente ata e da qual fazem parte integrante, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)]. \text{ -----}$$

Sendo que: -----

HA = habilitação exigida – 16 valores; -----

Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

FP = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo só contabilizadas as formações com certificados e até ao limite máximo de 20 valores-----

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

---**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** com carácter eliminatório visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

- **Competências técnicas:** Realização e orientação para resultados; orientação para o serviço público; adaptação e melhoria contínua; -----

- **Competências pessoais:** Responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho de equipa e cooperação; -----

- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 competências
16 - Bom	Em 5 competências
12 – Suficiente	Em 3/4 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

B) A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, assume a forma prática, de realização individual, e duração de 90 minutos, com tolerância de 10 minutos. Os critérios e valorações encontram-se definidos no anexo III da presente ata e da qual faz parte integrante. A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. -----

--- A **Avaliação Psicológica (AP)** é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

--- A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação efetuada de acordo com o anexo III da presente ata e da qual faz parte integrante. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam: -----

- 1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----
- 2- Interesse e Motivação Profissional (IMP); -----
- 3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG); -----
- 4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC). -----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (RCS+IMP+CTG+CEC)/4$$

--- A Ordenação final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção: -----

$$- OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

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

- Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC= Prova de Conhecimentos; e AP= Avaliação Psicológica. -----

--- Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência: 1.º Candidato mais antigo na Administração Pública; 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - «Interesse e Motivação Profissional». -----

--- E não havendo nada mais a tratar, se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO

Celina Pereira

Fábio Palma

Álvaro Costa

ANEXO I

Perfil Profissional/Competências

Procedimento Concursal para um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico

Caraterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

Caracterização do posto de trabalho - Funções de natureza executiva de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade na área de técnico de som e/ou iluminação de cena, para apoio a eventos.

Perfil de competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Assistente Técnico	
Competências Técnicas	Competências Pessoais
<p>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço. Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. 	<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. <p>Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</p>	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. <p>Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</p>
<p>ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. 	

ANEXO II

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (AC+EAC+EPS)
(candidatos abrangidos no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Fatores de Avaliação Individual da AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

❖ **Habilitação Académica (HA)**

. Habilitação exigida

. Habilitação superior à exigida

- **Total Parcial HA**

❖ **Formação Profissional (FP)**

→ Sem ações de formação – 10 valores

→ Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)
(10+0,3 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas
(10+0,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas
(10+1 valor por cada ação).....

→ Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas
(10+1,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas
(10+2 valores por cada ação).....

- **Total Parcial FP**

❖ **Experiência Profissional (EP)**

- Sem experiência profissional – 2 valores

- Experiência profissional até um ano – 10 valores

- Experiência profissional superior a um ano - 10+0,5 valor por cada ano

- **Total Parcial EP**

[Handwritten signatures]

❖ **Avaliação de Desempenho (AD)**

Tabela de correspondência

<i>Escala SIADAP</i>	<i>Escala do Procedimento Concursal</i>
Excelente-----4,5 a 5 Desempenho Excelente-----4 a 5	20 valores
Muito Bom-----4 a 4,4 Desempenho Relevante -----4 a 5	15 valores
Bom-----3 a 3,9 Desempenho Adequado-----2 a 3,999	12 valores
Insuficiente-----1 a 1,9 Necessita desenvolvimento-----2 a 2,9 Desempenho Inadequado:-----1 a 1,999	8 valores

- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores

- **Total Parcial AD**

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

AC= (HA+3FP+5EP+AD)/10

Den
Al.
Sp.

Grelha de Avaliação Individual da ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Grelha de Avaliação

Perfil de Competências definidas (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	Nível Classificativo				
	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
<i>Realização e orientação para os resultados - C1</i>					
<i>Orientação para o serviço público - C2</i>					
<i>Adaptação e melhoria contínua – C3</i>					
<i>Responsabilidade e compromisso com o serviço – C4</i>					
<i>Trabalho de equipa e cooperação – C5</i>					
<i>Conhecimentos e experiência – C6</i>					

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

EAC= C1+C2+C3+C4+C5+C6/6

Handwritten signatures and initials in blue ink.

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL
(candidatos abrangidos no nº 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de competências (EAC).....

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Ordenação Final (OF):

OF=0,40xAC+0,30xEAC+0,30xEPS

--

ANEXO III

Grelha de Avaliação Individual da PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS (PC)

Handwritten signature and initials in blue ink.

TAREFAS	Nível Classificativo						
A: Montar, operar e desmontar corretamente um sistema de som, de acordo com a ficha técnica fornecida e com os equipamentos existentes. (5 valores)	Perceção e compreensão da tarefa em que é avaliada a atitude do candidato e a capacidade de entender a tarefa que tem de executar						
	0/1 valores		2/3 valores		4/5 valores		TOTAL
	Revela pouca ou nenhuma perceção e compreensão da tarefa		Revela razoável perceção e compreensão da tarefa		Revela muita perceção e compreensão da tarefa		
B: Explicar as opções tomadas na montagem e a seleção dos equipamentos (5 valores)	Qualidade de realização em que é avaliado o domínio técnico da tarefa executada						
	0/1 valores		2/3 valores		4/5 valores		TOTAL
	Tarefa mal executada, (mais de 3 erros na execução)		Tarefa razoavelmente executada (3 erros na execução)		Tarefa bem executada		
C: Montar, operar e desmontar corretamente um sistema de iluminação de cena, de acordo com a ficha técnica fornecida e com os equipamentos existentes (5 valores)	Celeridade na execução, onde se avalia a rapidez com que é executada a tarefa						
	0/1 valores		2/3 valores		4/5 valores		TOTAL
	Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido (45 minutos)		Executa a tarefa de forma completa no período compreendido entre 30 e 45 minutos		Executa a tarefa de forma completa em menos de 45 minutos;		
D: Explicar as opções tomadas na montagem e a seleção dos equipamentos (5 valores)	Grau de conhecimentos técnicos demonstrados em que é avaliado o conhecimento das normas e procedimentos exigidos para o desempenho da tarefa nomeadamente na escolha de equipamentos.						
	0/1 valores		2/3 valores		4/5 valores		TOTAL
	Revela pouco ou nenhum conhecimento técnico		Demonstra razoável conhecimento técnico		Demonstra bom conhecimento técnico		

A classificação da prova de conhecimento resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros, numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

PC= $A+B+C+D/4$ -----

Fatores de Avaliação Individual da ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Fatores

Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades

Elevado/20 valores	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Bom/16 valores	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Suficiente/12 valores	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções

Elevado/20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom/16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional
Suficiente/12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido/8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente/4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

M
A.
A.

Capacidade de trabalho em grupo (CTG)

Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal

Elevado/20 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração
Bom/16 valores	Manifesta boa capacidade de integração
Suficiente/12 valores	Manifesta capacidade de integração
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal e tom de voz)

Elevado/20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso
Bom/16 valores	Mostrou boa clareza e fluência do discurso
Suficiente/12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
Reduzido/8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
Insuficiente/4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

GRELHA DE AVALIAÇÃO

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Responsabilidade e Compromisso com o serviço					
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de trabalho em grupo					
Capacidade de expressão e comunicação					

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

EPS= (RCS+IMP+CTG+CEC)/4 =

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (PC+AP+EPS)
(candidatos abrangidos no nº 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Prova de Conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP).....

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Ordenação Final (OF)

OF=0,40xPC+0,30xAP+0,30xEPS