

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para as funções correspondentes à categoria de assistente técnico.

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

MÉTODOS DE SELEÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO

Avaliação curricular (AC)	ponderação - 70%
Entrevista profissional de seleção	ponderação - 30%

A. A AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$$

- Habilitação académica de base (HAB)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:
 - 20 valores – Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha;
 - 18 valores - 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;
- Experiência profissional (EP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:
 - 20 valores – Com experiência de 3 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no ponto 7 do presente Aviso;
 - 18 valores – Com experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no ponto 7 do presente Aviso;
 - 12 valores – Com experiência igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no ponto 7 do presente Aviso;
 - 10 valores – sem experiência profissional.
- Formação profissional (FP)** será classificada de acordo com a seguinte pontuação:
 - 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com 50 horas ou mais horas;
 - 18 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, com 25 ou mais horas, e menos de 50;
 - 10 valores – sem formação.
- Avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos.

- Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

B. A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção, aplicada de forma faseada, por tranches sucessivas de dez (10) candidatos ordenados em lista decrescente da classificação obtida no primeiro método, o da avaliação curricular, e até à satisfação das necessidades subjacentes ao

procedimento concursal, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Para o efeito, o júri elaborou a grelha que se anexa, com os critérios e subcritérios, bem como a respetiva ponderação.

	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	Classifi- cação
critérios	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores	
Capacidade de expressão e Comunicação						
Interesse e Motivação Profissional						
Conhecimento dos Problemas e Tarefas inerentes às funções						
Valorização e Atualização Profissional						
					total	

C. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, sucessivamente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Habilitação Académica de Base (HAB)
- b) Valoração da Experiência Profissional (EP)
- c) Valoração da Formação Profissional (FP)
- d) Preferência pelo candidato de menor idade.

D. CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Constituem motivos de exclusão, o não cumprimento de prazos e procedimentos inscritos no Aviso de Abertura do concurso, bem como a não apresentação da documentação e demais requisitos nele previstos.

Esposende, 27 de dezembro de 2017

O júri:

Prof. Avelino Santos:

Prof.ª Maria Rosa Costa

Armando Manuel Correia Viana



