

ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o preenchimento de sete postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Referência B, 1 posto, Referência C, 2 postos, Referência D, 3 postos e Referência E, 1 posto).

Aos 26 dias do mês de março de dois mil e dezanove, pelas 10 horas, reuniu na sede da Freguesia de Vila Nova de Milfontes, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Laura Maria Dias Fino, na qualidade de Presidente de júri; José Luís Damas da Costa e Paula Helena Silva Neves Cardoso na qualidade de Vogais Efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.

PONTO II: Métodos de Seleção a aplicar.

PONTO III: Critérios de Desempate.

PONTO I:

De acordo com o n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri definiu para as referências B, C e D, como experiência profissional necessária para a substituição do nível habilitacional, aquela descrita nas funções de cada posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional:

- a) Experiência profissional com a duração igual ou superior a um ano.

PONTO II:

O júri analisou o perfil de competências associado ao posto de trabalho (Anexo I) e a legislação em vigor sobre os métodos de seleção a utilizar, os critérios de apreciação e a ponderação dos mesmos, de acordo com o artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, o artigo 6.º e alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009,

de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril, doravante designada Portaria.

Foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o artigo 6.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Para além dos métodos de seleção obrigatórios, o Órgão Executivo deliberou que fosse aplicada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método de seleção complementar, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.

A) Avaliação Curricular (AC):

Este método decorrerá nos termos do artigo 11.º da Portaria, pelo que visa analisar a qualificação dos candidatos, nomeadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

A.1) Critérios de avaliação e ponderação:

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível	Não aplicável
Habilitação legalmente exigível ou experiência e ou formação equiparada	3
Habilitação superior à legalmente exigível.	5

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função,


que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 10 horas.	1
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 10 e as 20 horas.	3
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 20 horas.	5

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	1
Entre os 2 anos e os 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	3
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	5

Avaliação de desempenho (AD): aplicável para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP e relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se o seguinte:

- 
- Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.
 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de dezembro.

A.2) Cálculo da nota final de Avaliação Curricular:

A nota final da AC será convertida numa escala de 0 a 20 valores e será calculada pela fórmula abaixo mencionada:

$$AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo II).

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos do artigo 12.º da Portaria, tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. A EAC será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, com formação prévia para a utilização desse método, segundo o artigo 12.º da Portaria. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo da Freguesia de Vila Nova de Milfontes, a colaboração de entidades especializadas, considerando a alínea h) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, caso não exista técnico disponível para o efeito. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes nos perfis de competências dos postos de trabalho em causa e serão

avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Será realizada conforme o artigo 13.º da Portaria e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em conformidade com n.º 6 do artigo 18.º da Portaria.

Serão avaliados os seguintes aspetos comportamentais:

- Conhecimentos específicos, formação e experiência
- Motivação e orientação para o exercício da função
- Atitude, responsabilidade e compromisso
- Capacidade de comunicação
- Competência de relacionamento interpessoal

A Ficha Individual da EPS encontra-se apenas à presente ata (Anexo III).

D) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:

A Classificação final (CF) obtida, após aplicação dos métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores.

F) A CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

PONTO III:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 35.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate, procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

- 26
ju
2015
- c) Subsistindo o empate, será considerado o maior número de anos de experiência nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho.

As decisões foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I – Perfis de Competências.

II – Ficha de Avaliação Curricular.

III – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri



