

ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para reservas de recrutamento.*

Aos vinte e seis dias do mês de março de dois mil e dezanove, pelas 11 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 ambos na qualidade de vogais efetivos.

**ORDEM DE TRABALHOS:**

**PONTO I:** Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

**PONTO II:** Critérios de Desempate.

**PONTO I:**

O júri teve em consideração o perfil do posto de trabalho aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação (Anexo I).

Considerando:

- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e o artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril (Portaria), determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP).
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou

atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- Conforme o previsto no n.º 4 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, articulada com a alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83 – A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, irá ser aplicada a Entrevista Profissional de Seleção como método de seleção facultativo.

O júri deliberou, por unanimidade, sobre a caracterização, os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, que obedecerá ao seguinte:

**A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicado nos termos do artigo 9.º da Portaria e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será de natureza prática e de simulação, de forma oral de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 15 minutos para cada parte (duração total da prova de conhecimentos é de 30 minutos).

**Parte I:** Proceder à manobra de retirada de um veículo de transporte de passageiros do estaleiro da Freguesia de Vila Nova de Milfontes, identificando e executando todas as manobras e procedimentos de segurança, realizando de seguida o seu estacionamento em lugar definido pelo júri do procedimento.

**Ponderação:** 50%.

**Parte II:** Proceder à simulação do transporte coletivo, em circuito definido pelo júri do procedimento, na área da Freguesia, identificando e executando todas as manobras e procedimentos de segurança.

**Ponderação:** 50%.

Serão avaliados os seguintes critérios:

- a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;

b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização dos equipamentos de segurança e sinalização.

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha classificativa encontram-se anexas a esta ata (Anexo II).

**B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos do artigo 10.º do anexo da Portaria e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, 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) Avaliação Curricular (AC):**

Este método decorrerá nos termos do artigo 11.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Os critérios de avaliação e ponderação encontram-se no regulamento da AC anexado a esta ata (Anexo III). Para cada candidato admitido a este método será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo IV).

**D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção é aplicado nos termos do artigo 12.º da Portaria, tendo 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. A entrevista de avaliação de competências é 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.

**E) 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 V).

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

Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção** a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30).$$

Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

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

**PONTO II:**

Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos nos termos do n.º 2 do artigo 35.º da Portaria e com os seguintes critérios:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes,
- c) Subsistindo o empate, será considerado o maior número de anos de experiência nas funções do posto de trabalho.

As decisões foram tomadas com por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas, 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:**

Anexo I – Perfil de Competências - Assistente Operacional;

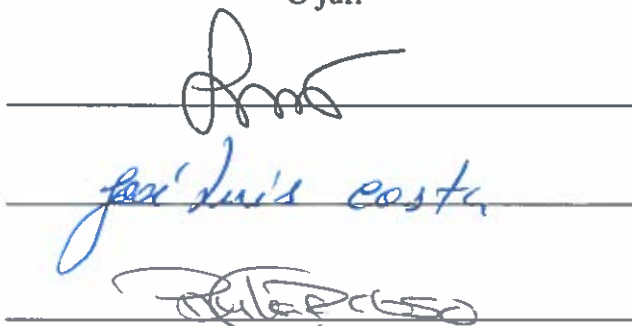
Anexo II – Prova de Conhecimentos e grelha de correção;

Anexo III – Regulamento de Avaliação Curricular;

Anexo IV – Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo V – Ficha Individual EPS.

O Júri

  
The image shows three horizontal lines representing signature lines. The top line has a black ink signature. The middle line has a blue ink signature that reads "José Luís Costa". The bottom line has a black ink signature that is partially obscured and difficult to read.

