

ATA II

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 18 dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas 11:00 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.

A reunião teve como ponto único na ordem de trabalhos:

PONTO ÚNICO: Métodos de Seleção a aplicar e respetivos critérios de avaliação.

Após a tomada de conhecimento, por parte do presente júri, da publicação da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (Portaria), verificou-se a necessidade de tomar, novamente, algumas decisões, relativamente, aos métodos de seleção a aplicar, no decorrer do procedimento concursal, em consonância com os perfis de competências e com o artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (LTFP). Desta forma, foi deliberado o seguinte:

A) AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.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 de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A.1) Critérios de avaliação e ponderação

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham

hs
 J
 Rui Barros
 sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$

Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível	8
Habilitação legalmente exigível ou experiência e ou formação equiparada	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

Na 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 (1 dia de formação equivale a 6 horas)	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.	8
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.	12
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.	20

Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. 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.	8
Entre os 2 anos e os 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. 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 determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

ns
de
Reduzido

15.1.7 - Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD= Avaliação do Desempenho x 4.

B) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes nos perfis do posto 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

C) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando 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. Este método será valorado 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. A valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos,

Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

D) CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, para os candidatos que completem o procedimento e será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoitem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

Foram aprovados, por unanimidade, os critérios de avaliação para a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12:00 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri



Júri Luis Manuel Curraçino de Costa



