

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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico.

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: Isabel Maria Catarino Oliveira Santos, na qualidade de Presidente de júri; José Carlos Guerreiro Ventura e Paula Helena Silva Neves Cardoso ambos na qualidade de vogais efetivos de júri.

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 o perfil 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 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 no 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.

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):

J
[Handwritten signature]

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 no perfil do posto de trabalho, 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, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; competência de relacionamento interpessoal.

Os critérios serão avaliados da seguinte forma:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;

Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;

Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 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 |

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



JOSÉ VENTURA



