

ATA II



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 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 ambos 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) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicada nos termos da alínea a) do artigo 5.º, alínea a), do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 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 (anexo I) uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será de forma oral, 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).

nb
d
Paulo 2050

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.

Este parâmetro será classificado do seguinte modo:

DESCRITIVO
Classificação 0 – 5,999: Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Não usou/identificou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. A qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.
Classificação 6,00 – 9,499: Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não identificou / preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor e a qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.

no
Paulo Gomes

<p>Classificação 9,500 – 12,999:</p> <p>Compreendeu as instruções. Não utilizou/identificou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição. Manifesta algum conhecimento teórico de como utilizar os equipamentos/instrumentos do trabalho. A qualidade técnica da tarefa demonstrada foi suficiente. Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 13,000-16,999:</p> <p>Compreendeu as instruções; identificou/ utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram identificados/ utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. A qualidade técnica demonstrada foi boa. Cumpriu a tarefa no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 17,00-20,000:</p> <p>Compreendeu todas as instruções com rapidez; identificou / utilizou eficazmente os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados eficazmente os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa; executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo.</p>

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 3 do artigo 9.º 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. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública (INA);
- b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando,

n6
J
?ca(1e7ds0

após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;

c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

C) 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:

26
F
P
20/10/2015

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 igual ou 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 inferior a 15 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 situada entre 15 e inferior a 35 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 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 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 4 e inferior a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 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

nr6
J
2016-20150
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.

D) 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. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. 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 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

26
P.º 1.º

E)

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.

ns
f
20/02/2020

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

F) CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

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 comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

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:

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

Foram aprovados, por unanimidade, os critérios de avaliação para a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

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

O Júri



José Luís Soares Guimarães de Costa

Rafael Sousa

