

Freguesia de Sines

Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para dois lugares de Assistente Operacional.

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de julho do ano de dois mil e dezanove, na sede da Junta de Freguesia de Sines, pelas 10,00 horas, compareceram os senhores membros do júri:

Presidente – Maria Cristina Carlos Abenta da Silva Mata

1.º Vogal efetivo – Ana Lúcia da Silva Venturinha

2.º Vogal efetivo – Lénia Maria Martinho dos Santos

Deliberou o júri por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método; Sistema de classificação final.

Iniciada a reunião, os membros do júri acordaram deliberar sobre as competências que lhe estão atribuídas nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 2, do artigo 22.º, da Portaria 83-A/2009 de 22 de janeiro.

Nestes termos, foi deliberado por unanimidade:

Métodos de Seleção:

a)- Prova de Conhecimentos - (“PC”);

b)- Avaliação Psicológica – (“AP”);

c)- Entrevista Profissional de Seleção – (“EPS”);

PC – A prova de conhecimentos destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função e assumirá a natureza de prova oral ou escrita, com a duração máxima de uma hora, e assentará sobre os seguintes temas: regime de contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

AP – A avaliação psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as restantes competências exigíveis ao exercício da função, nomeadamente aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

EPS – A entrevista profissional de seleção terá uma duração máxima de 20 minutos, 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. Terá como parâmetros de avaliação a motivação, experiência profissional, conhecimento da organização e conhecimento das funções.

Valoração dos métodos de seleção:

a)-PC – Terá uma ponderação de 40% na avaliação final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

b)-AP – Terá uma ponderação de 40% na avaliação final, sendo valorada da seguinte forma:

I-Em cada fase intermédia do método, através das menções de “Apto” e “Não Apto”;

II-Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c)-EPS – Terá uma ponderação de 20% na avaliação final, sendo avaliada através dos níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção:

a)-Avaliação Curricular – (“AC”);

b)-Entrevista de Avaliação de Competências – (“EAC”);

c)-Entrevista Profissional de Seleção – (“EPS”).

-----**A avaliação curricular** 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.-----

-----**Na Avaliação Curricular** do curriculum apresentado, ponderada em 40% na classificação final, serão considerados os elementos previstos no nº 2 do artº 11º da Portaria nº 83-A/2009, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo cada um dos elementos deste método de seleção ponderado em 25% cada:-----

-----**Habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-----Escolaridade obrigatória – 12 valores;-----

-----Licenciatura – 20 valores.-----

-----**Formação profissional:**-----

-----Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo:-----

-----Sem ações de formação - 11 valores;-----

-----Com ações de formação - Mais um valor por cada ação de formação, até ao limite de 20 valores.-----

-----**Experiência profissional:**-----

-----Será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:-----

-----Menos de três anos de experiência - 12 valores;-----

-----Entre três e cinco anos de experiência - 16 valores;-----

-----Mais de cinco e até dez anos de experiência 18 valores;-----

-----Mais de dez anos de experiência – 20 valores.-----

-----**Avaliação do desempenho:**-----

-----Será considerada a avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) do último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

-----De 1 a 1,999 valores (Inadequado) - 8 valores;-----

-----De 2 a 3,999 valores (Adequado) - 16 valores;-----

-----De 4 a 5 valores (Relevante) - 18 valores;-----

-----De 4 a 5 valores (Excelente) - 20 valores.-----

-----**A Entrevista de Avaliação de Competências** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada de 0 a 20 valores, ponderada em 40% na avaliação final, terá a duração de cerca de 15 minutos, será considerado o perfil de competências, (Iniciativa; Bom relacionamento interpessoal; Higiene, segurança e saúde no trabalho; Conhecimento das regras aplicáveis à profissão e Mobilidade do posto de trabalho) sendo cada um dos elementos do perfil de competências ponderado em 20% e sendo a avaliação feita da seguinte forma, relativamente para cada um dos elementos definidos no referido perfil de competências:-----

-----Insuficiente - 4 valores;-----

-----Reduzido- 8 valores;-----

-----Suficiente -12 valores;-----

-----Bom - 16 valores;-----

-----Elevado - 20 valores.-----

EPS – a entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, nomeadamente os relacionados com relacionamento interpessoal, conhecimentos da organização e das funções a desempenhar.

Estes últimos métodos de seleção, podem ser afastados pelos candidatos, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da portaria n.º 83 – A/2009, de 22 de janeiro:

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 40\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 40\%) + (EPS \times 20\%).$

Sendo:

OF = Ordenação final

PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação curricular

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

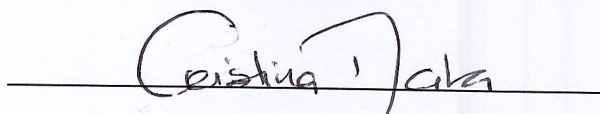
O Júri deliberou ainda por unanimidade, aprovar os mapas a utilizar para as diversas classificações a atribuir, que se anexam a esta ata e que dela fazem parte integrante.

Os membros do júri tomaram conhecimento e aprovaram igualmente por unanimidade todo o teor do aviso de publicitação do referido procedimento concursal.

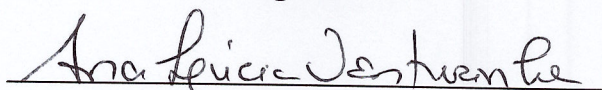
Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada.

Os membros do Júri

Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo

