



MUNICÍPIO DE BARRANCOS CÂMARA MUNICIPAL

ATA n.º 5

**Aplicação do Método – Entrevista Profissional de Competência
- 4 de outubro de 2018 -**

Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado - contrato a termo resolutivo certo – Assistente Operacional – Área de Auxiliar de Ação Educativa – 4 postos de trabalho

Aos quatro dias do mês de outubro de 2018, nesta Vila de Barrancos, nos Paços do Município de Barrancos, pelas dez horas, reuniram as (os) senhoras (es), Lurdes Mendes Saramago Agulhas, Chefe da UAF, presidente, Maria Margarida Alcario Burgos, Coordenadora da UASC, 1º vogal efetivo e Manuel Damião Godinho, Coordenador Técnico da SRHAG, 2º vogal efetivo, os quais constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado - contrato a termo resolutivo certo - pelo período de um ano, para ocupação de quatro postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (auxiliar de ação educativa), aberto por deliberação de 24/5/2018 da Câmara Municipal de Barrancos, a que refere o Aviso, publicado no Diário da Republica 2.ª serie, n.º 137, de 18 de julho, na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201807/0480 em 18/07/2018 e no Jornal "Correio da Manhã" de 24/07/2018, e afixados nos lugares públicos do costume em 18/07/2018, a fim de proceder à elaboração do resultado da aplicação do método de seleção "Entrevista Profissional de Competências (EPC)".

1 - De acordo com a Ata "Definição de Critérios" para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado - contrato a termo resolutivo certo – Assistente Operacional – Área de Auxiliar de Ação Educativa – 4 postos de trabalho, aprovada pelo Júri em 20 de julho de 2018, foram aprovados para o método de Avaliação Curricular, os seguintes fatores de avaliação a seguir enunciados, conforme o artigo 12º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril:

Ass. Cos
Rafael

Entrevista Profissional de Competências (EPC): Com uma ponderação de 60% visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.

Critério 1: Experiência no desempenho das funções constantes do conteúdo funcional ou funcionalmente afim:

1. Ausência de experiência – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouca experiência – reduzido (5 a 8 valores)
3. Bom nível de experiência – suficiente (9 a 12 valores)
4. Muito boa experiência - bom (13 a 16 valores)
5. Excelente experiência – elevado (17 a 20 valores)

Critério 2: Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional:

1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Poucos conhecimentos – reduzido (5 a 8 valores)
3. Bons conhecimentos – suficiente (9 a 12 valores)
4. Muito bons conhecimentos – bom (13 a 16 valores)
5. Excelentes conhecimentos – elevado (17 a 20 valores)