



Ata - n.º 01

Procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para (1) um lugar da carreira e categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais)

Definição dos métodos e critérios de seleção

Aos quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e dezoito, pelas onze horas e trinta e cinco minutos, reuniu, nos Paços deste Município, o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado do lugar da carreira e categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais), aberto por deliberação tomada na Reunião da Câmara Municipal de 16 de abril de 2018, para definir os métodos e critérios de seleção do concurso.

Estavam presentes: Maria José Gomes Madureira que presidia, e os vogais efetivos, Marco Bruno Correia Borges e Silvina da Ascensão Pires Martins Canteiro.

Iniciados os trabalhos, foi deliberado, por unanimidade, que:

1 — Métodos de seleção - Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1 — Avaliação Curricular (AC) — Visa avaliar, a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância adquirida e da formação realizada, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. Terá uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida através da seguinte fórmula:

$$AC=HL+FP+EP/3$$

Sendo que $AC = (HL*25\%) + (FP*25\%) + (EP*50\%)$.

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional.



HL — Habilitação Literária: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores;

FP — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades competentes;

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem ações de formação relacionadas com a área de atividade – 12 valores;
- Por cada ação de formação de duração até 23 horas – acresce 0,25 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas – acresce 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas – acresce 0,75 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 90 a 179 horas – acresce 1,0 valor;
- Por cada ação de formação de duração entre 180 a 269 horas – acresce 1,25 valores;

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

EP — Experiência Profissional: Incide na valoração do desempenho efetivo das atividades inerentes ao posto de trabalho para qual é aberto o concurso, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Experiência Profissional (Inferior a 1 ano) – 14 valores
- Experiência Profissional (Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos) – 16 valores
- Experiência Profissional (Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos) – 18 valores
- Experiência Profissional (Igual ou superior a 5 anos) – 20 valores

Avaliação Curricular tem uma valoração de 70%.



1.2 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- Responsabilidade, interesse e motivação profissionais;
- Conhecimento das tarefas inerentes às funções a exercer;
- Relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados, diretamente relacionados com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida por cada um deles.

Este método é 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.

A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 30%.

2 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Profissional de Seleção;

3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. Serão excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham, uma valorização inferior a 9,50 valores.



MUNICÍPIO DE VINHAIS

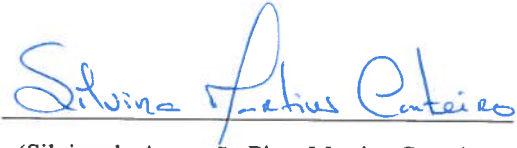
Não havendo mais o que tratar deram-se por encerrados os trabalhos eram onze horas e cinquenta e cinco minutos.

O Presidente do Júri


(Maria José Gomes Madureira)

Os Vogais


(Marco Bruno Correia Borges)


(Silvina da Ascensão Pires Martins Canteiro)