



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Ata - n.º 01

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por Termo Resolutivo Certo, para preenchimento de 4 postos de trabalho da Carreira / Categoria de Técnico Superior.

REFERÊNCIA A - (1) um lugar de Técnico Superior da área Educação Social.

Definição dos métodos e critérios de seleção

Aos seis dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezoito, pelas dez horas e cinco minutos, reuniu, nos Paços deste Município, o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo resolutivo certo do lugar da carreira e categoria de Técnico Superior (Educação Social), aberto por deliberação tomada na Reunião da Câmara Municipal de 28 de maio de 2018, para definir os métodos e critérios de seleção do concurso.

Estavam presentes: Maria da Glória Pires Cruz Veleda, técnica superior da Câmara Municipal de Vinhais que presidia, e os vogais efetivos, Marco Bruno Correia Borges, técnico superior da Câmara Municipal de Vinhais e José António Gomes Assis Rodrigues, especialista informático da Câmara Municipal de Vinhais, em virtude do vogal efetivo (*Hélder Magno da Conceição Rodrigues Fontes*) se encontrar em período de férias.

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

1 — Métodos de seleção - O método de seleção obrigatório a utilizar no processo de recrutamento é:

- Avaliação Curricular (AC).
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1— Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será calculada através da medida aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar sendo valorada numa escala de 0 a 20, seguindo a aplicação da fórmula o seguinte critério:

$$AC = (HA * 0,25) + (EP * 0,25) + (FP * 0,25) + (AD * 0,25) / 4$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

EP = Experiência Profissional.

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação de desempenho



1-7
R. 11/04

HA — Habilitação Académica: 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;

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;

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 superior a 23 até 35 horas – acresce 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração superior a 35 até 89 horas – acresce 0,75 valores;
- Por cada ação de formação de duração 90 a 179 horas – acresce 1,0 valor;
- Por cada ação de formação de duração superior a 179 até 269 horas – acresce 1,25 valores;



lece
7
R

AD — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa aos dois últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

- Avaliação de Desempenho Inadequado – 8 Valores;
- Avaliação de Desempenho Adequado – 14 Valores;
- Avaliação de Desempenho Relevante – 18 Valores;
- Avaliação de Desempenho Excelente – 20 Valores;

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, para algum dos períodos em análise, será atribuída para esse período, a classificação de 12,00 Valores.

Avaliação Curricular tem uma valoração de 55%.

1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, avaliando segundo 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 45%.

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.



MUNICÍPIO DE VINHAIS

A ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55 \%) + (EAC \times 45 \%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

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 valoração inferior a 9,50 valores.

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

O Presidente do Júri

(Maria da Glória Pires Cruz Veleda)

Os Vogais

(Marco Bruno Correia Borges)
(José António Gomes Assis Rodrigues)