



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 D - (1) um lugar de Técnico Superior da área Psicologia Clínica.**

**Definição dos métodos e critérios de seleção**

Aos seis dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezoito, pelas catorze horas, 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 (Psicologia Clínica), 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: Marco Bruno Correia Borges, técnico superior da Câmara Municipal de Vinhais que presidia, e os vogais efetivos, José António Gomes Assis Rodrigues, especialista informático da Câmara Municipal de Vinhais e Hugo Miguel Nunes Rodrigues em virtude da vogal efetiva do júri (Ana Rita Asseiro Teiga, Psicóloga da ULS NE) por motivos profissionais não se encontra disponível.

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



Handwritten signature and initials in the top right corner.

**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 superior a 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;

**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;



107  
R

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.

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;

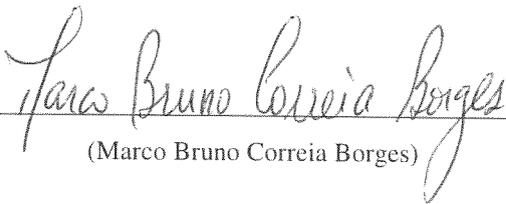
**3** — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. Serão excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham, uma valorização inferior a 9,50 valores.



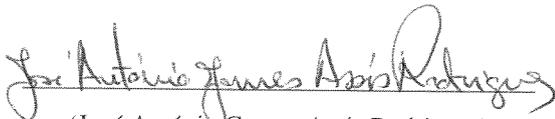
MUNICÍPIO DE VINHAIS

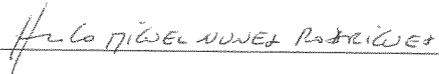
Não havendo mais o que tratar deram-se por encerrados os trabalhos eram quinze horas e dez minutos.

O Presidente do Júri

  
(Marco Bruno Correia Borges)

Os Vogais

  
(José António Gomes Assis Rodrigues)

  
(Hugo Miguel Nunes Rodrigues)