



Ata - n.º 01

Procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para (5) cinco lugares da carreira e categoria de Assistente Operacional (Apoio Administrativo)

Definição dos métodos e critérios de seleção

Aos quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e dezoito, pelas onze horas, 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 (Apoio Administrativo), 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 trinta minutos.

O Presidente do Júri

Maria José Gomes Madureira

(Maria José Gomes Madureira)

Os Vogais

Marco Bruno Correia Borges

(Marco Bruno Correia Borges)

Silvina da Ascensão Pires Martins Canteiro

(Silvina da Ascensão Pires Martins Canteiro)