



MUNICÍPIO DE BARRANCOS CÂMARA MUNICIPAL

ATA nº 1 Ata de Definição de Critérios

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 posto de trabalho

Aos vinte dias do mês de julho 2018, nesta Vila de Barrancos, dos Paços do Município de Barrancos, pelas catorze horas, reuniram as (os) senhoras (es), Lurdes Mendes Saramago Agulhas, Chefe da Unidade Administrativa e Financeira da CMB, presidente, Maria Margarida Alcario Burgos, Técnica Superior da UASC e Manuel Damião Godinho, Coordenador Técnico da SRHAG, na qualidade de vogais efetivos, 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 República 2.ª série, 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 e aprovação dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como do sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher, tendo acordado o seguinte:

1 – A Classificação Final: A Classificação final dos candidatos será obtida pela seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 40\%) + (EPC \times 60\%)$$

Valoração final (VF) - a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com as seguintes fórmulas:

Métodos de seleção e critérios de avaliação: Avaliação curricular (AC) e entrevista de profissional de competências (EPC), valorados de 0 a 20 valores, cada.

2 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP) relacionadas com o exercício da função a concurso.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40 % na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

Sendo:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional.

Em que:

HA= habilitações literárias, onde se ponderará o seguinte:

Licenciatura = 20 valores;

12º ano = 16 valores;

11º ano = 14 valores;

J. Aguilera
[Handwritten signature]

10º ano = 12 valores;

9º ano = 10 valores.

JAS-CCo
Rafael

FP = formação profissional:

Ausência de ações de formações - 10 valores;

Por cada ação de formação nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidate – 1 valor, até ao máximo de 10 valores.

Só será contabilizada a formação obtida nos últimos 5 anos contados da data da publicação do Aviso de Abertura.

EP = experiência profissional:

Na experiência profissional será contado o tempo de serviço efetivo na função/cargo desempenhado na área do posto de trabalho a que se candidata, ponderado do seguinte modo:

Inferior a um ano – 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos – 12 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos – 14 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos – 18 valores;

Igual ou superior a 16 anos – 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de Experiência Profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

3 - 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.

JAS-Car
[Handwritten signature]

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)

Critério 3: Motivação para o exercício das funções constantes do conteúdo funcional:

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

Critério 4: Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (5 a 8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (9 a 12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (13 a 16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (17 a 20 valores)

Classificação da Entrevista Profissional de Competências: A classificação da entrevista profissional de Competências será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Portaria 83-A/2009 na redação atual: por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar traduzido na escala de valores: 17 a 20 (elevado); de 13 a 16 (bom); de 9 a 12 (suficiente); de 5 a 8 (reduzido) e de 1 a 4 (insuficiente).

4 - A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.


5 - Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

6 - Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião eram quinze horas e quinze minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de

J. Ag. (Car)
[Handwritten signature]

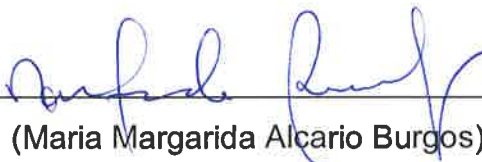
lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,



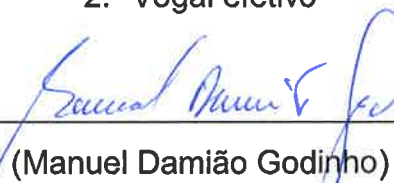
(Lurdes Mendes Saramago Agulhas)

1.º Vogal efetivo



(Maria Margarida Alcario Burgos)

2.º Vogal efetivo



(Manuel Damião Godinho)