

Ata da reunião do júri do procedimento concursal comum de recrutamento de dois assistentes operacionais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

ATA N.º 1

Aos 28 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois assistentes operacionais para exercício de funções na área profissional de Sapador Florestal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo incerto, constituído por:

Presidente: Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves, Chefe da Divisão de Ambiente e Transportes do Município de Vimioso;

Vogais efetivos: Eurico Raposo Martins, Encarregado Operacional, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria João Fernandes Afonso Gonçalves, Coordenadora Técnica da Secção de Pessoal e Recursos Humanos, ambos do Município de Vimioso.


A presente reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, dando assim cumprimento ao estipulado na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria 145-A/2019 de 30 de abril.

De acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Vimioso, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

Avaliação Curricular (AC) — Com uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

a)- Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b)- Formação Profissional (FP), onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação de formação. Sempre que a formação

	CÂMARA MUNICIPAL DE VIMIOSO
	DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
	SECÇÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS

seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana de formação equivalente a 5 dias. Não se considera, para o efeito, a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c)- Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada;

d)- Avaliação do Desempenho (AD), realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho que o candidato executou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 25\% FP + 25\% EP + 25\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação do Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica legalmente exigida - 18 valores

Habilitação Académica superior à legalmente exigida - 20 valores

Formação Profissional (FP)

Sem ações de formação – 10 valores;

Com ações de formação:


$$FP = 10 + H \times 0,02 \text{ (até ao limite de 20 valores);}$$

Em que:

H = N.º de horas de formação profissional

Experiência Profissional (EP)



	CÂMARA MUNICIPAL DE VIMIOSO
	DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
	SECÇÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS

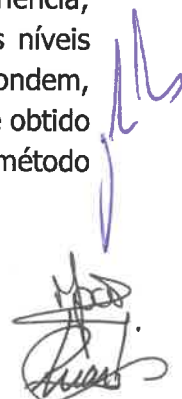
- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Até 1 ano – 11 valores;
- Superior a 1 ano até 2 anos – 12 valores;
- Superior a 2 anos até 3 anos – 13 valores;
- Superior a 3 anos até 4 anos – 14 valores;
- Superior a 4 anos até 5 anos – 15 valores;
- Superior a 5 anos até 6 anos – 16 valores;
- Superior a 6 anos até 7 anos – 17 valores;
- Superior a 7 anos até 8 anos – 18 valores;
- Superior a 8 anos até 9 anos – 19 valores;
- Superior a 9 anos – 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Desempenho Excelente - 20 valores;

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é-lhe atribuída a valoração de 10 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Relacionamento interpessoal. Cada parâmetro será 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

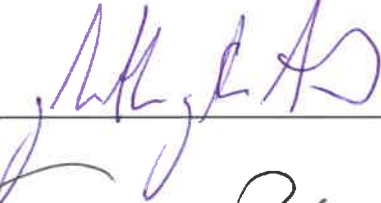


A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EPS}$$

Nada mais havendo a tratar, deu o júri por encerrada a reunião às doze horas, da qual elaborou a presente ata que foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelo júri do concurso.

O Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal



ANEXO II DA ATA 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

NOME DO CANDIDATO	Parâmetros	VALORAÇÃO				
		Elevado-20	Bom - 16	Suficiente -12	Reduzido - 8	Insuficiente - 4
	A - Conhecimento das funções					
	B - Experiência					
	C - Motivação					
	D - Relacionamento interpessoal					

Classificação da EAC = (A+B+C+D) / 4

O JÚRI

Presidente

Allydas

1º Vogal

Luís Raposo Soares

2º Vogal

Paula João Fernando Almeida

