

ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

--- Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e dezassete, pelas onze horas, reuniu na sala de reuniões da Câmara Municipal o Júri do procedimento de seleção de um posto de trabalho na modalidade de mobilidade na categoria, aberto por despacho do Ex.mo Senhor presidente da Câmara Municipal datado de 11 de julho de 2017, assim constituído: -----

Presidente: Dr. Carlos Alberto Raposo Fernandes, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Miranda do Douro. -----

Vogais efetivos: Dr. Pedro Miguel Chumbo Lopes de Castro, que substituirá o presidente nas suas faltas e ausências e Dr. Telmo dos reis Alves Ramos, ambos técnicos superiores da divisão da Câmara Municipal de Miranda do Douro, com o objectivo de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, designados pelo referido despacho do Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal. -----

1 – Métodos de seleção

1.1 - Avaliação curricular (AC): A Avaliação Curricular 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 de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

Critérios de apreciação e ponderação:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: (HA)

- Licenciatura na área de abertura do procedimento – 14 valores
- Mestrado na área para a qual é aberto o concurso – 16 valores
- Doutoramento na área para a qual é aberto o concurso – 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: (FP),

- Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) 10 Valores
- Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover:

> 0 e ≤ 35 horas	12 valores
>35 horas e ≤ 100 horas	15 valores
>100 horas e ≤ 400 horas	17 valores
> 400 horas	20 valores



EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: (EP),

- Inexistência de qualquer experiência profissional na área de atividade para que o concurso é aberto 10 Valores
- Existência de experiência profissional não diretamente ligada com a atividade do cargo a prover 12 Valores
- Existência de experiência profissional na área de atividade para que o concurso é aberto 12 + 1 Valores por cada ano até ao limite 20.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: (AD), Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo: Se nos obtida nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores; Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores.

Sem avaliação de desempenho – 10 valores.

As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho nos termos da legislação aplicável (AD), cada elemento valorado é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%)$$

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 o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento, 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.

Critérios de apreciação e ponderação:

- a) Qualidade da experiência profissional – considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;
- b) Capacidade de expressão e fluência verbais – procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
- c) Motivações e interesses – procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesse e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos;

- d) Sentido critico – apreciará as opções tomadas e respectiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral
- e) Conhecimento das tarefas/funções inerentes ao lugar a prover;

1.3 - A Classificação e ordenação final dos candidatos (OF) – A classificação final resultará, numa escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (0,50 \times AC) + (0,50 \times EPS)$$

em que:

OF = Ordenação Final

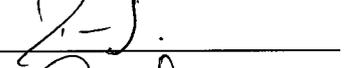
AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

---- Cada método de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluídos os candidatos que não comparecem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

---- Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a reunião e, para dela constar lavrou-se a presente acta que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI

Presidente: 
Vogal: 
Vogal: 