

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (12 MESES) CONFORME CARACTERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – TÉCNICO SUPERIOR – ENSINO DO INGLÊS - UM LUGAR (Ref.ªB)

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e quatro dias do mês de agosto de dois mil e dezoito, pelas quinze horas, reuniu na sala de reuniões do edifício ex-polo da UTAD, o Júri do procedimento concursal comum supra referenciado, para constituição de relação jurídica de emprego por tempo determinado (12 meses), aprovado por deliberação da Câmara Municipal do dia vinte de julho de dois mil e dezoito, aberto por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de vinte e três de agosto de dois mil e dezoito, assim constituído:

Presidente: Prof.ª Justina Rodrigues, Adjunta da Direção do Agrupamento de Escolas de Miranda do Douro.

Vogais Efetivos: Prof.ª Sandrine Araújo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Prof. Paulo Augusto Rodrigues Barbosa, técnico superior, ambos técnicos superiores da área da Educação da Câmara Municipal de Miranda do Douro, com o objetivo de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção.

1 – Métodos de seleção - conforme previsto no artigo 36º da LTFP e artigos 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual, tratando-se de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo determinado (12 meses), os métodos de seleção a considerar são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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, que são os seguintes:

Critérios de apreciação e ponderação:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS: (HA)

- Licenciatura – 18 valores
- Mestrado ou doutoramento – 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),

A Experiência Profissional (EP), na área de atividade para que o concurso é aberto, será ponderada da seguinte forma:

- Sem experiência profissional — 10 valores;
- Inferior ou igual a um ano — 12 valores;
- Superior a um ano e inferior ou igual a três anos — 14 valores;
- Superior a três anos e inferior ou igual a cinco anos — 16 valores;
- Superior a cinco anos e inferior ou igual a sete anos — 18 valores;
- Superior a sete anos — 20 valores.

AValiaÇÃO DE DESEMPENHO: (AD), Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo:

-Se 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.

Cada critério de apreciação valorado, a saber as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), nos termos da legislação aplicável, 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:

$$AC = (HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%)$$

1.2 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção 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 interpessoal.

Critérios de apreciação e ponderação:

- 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;
- 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;
- 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;

- Sentido crítico – apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral;
- Conhecimento de tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover.

A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores:

Insuficiente – 4 valores

Reduzido - 8 valores;

Suficiente – 12 valores;

Bom – 16 valores;

Elevado – 20 valores

A classificação da entrevista profissional de seleção resulta da média aritmética dos fatores descritos anteriormente.

As competências do(a) Técnico(a) Superior em ensino do Inglês deverão ser direcionadas essencialmente para os seguintes conteúdos, atividades e atribuições:

- Planear, organizar e executar atividades nas áreas do ensino, educação, cultura e desporto;
- Lecionar a língua inglesa (pré-escolar, 1º ciclo no âmbito das Atividades de Enriquecimento Curricular, população sénior e comunidade em geral);
- Promover, colaborar e apoiar atividades educativas, desportivas e outras de carácter regular ou pontual;
- Propor a aquisição de equipamentos/material didático pedagógico;
- Organizar e fomentar encontros e outros eventos promovidos pelo Município;
- Elaborar relatórios sobre as atividades desenvolvidas;
- Mediar e planear os eventos promovidos pelo Município;
- Recolher, tratar e difundir toda a informação necessária ao serviço em que está integrado;
- Conceção e desenvolvimento de projetos na área do ensino, desporto e outros;
- Desenvolvimento de atividades de ocupação dos tempos livres das crianças e jovens;
- Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

1.3 - A Classificação e ordenação final dos candidatos (OF), resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0-20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (55\% \times AC) + (45\% \times EPS)$$

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, deu-se por encerrada a reunião e, para dela constar, lavrou-se a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI

Presidente: Justina Xosé Corry

Vogal: Sandra Araujo

Vogal: Paulo A. R. Barros