



Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira de assistente operacional – Nadador-Salvador

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

--- Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e dezanove, pelas onze horas, reuniu na sala de reuniões da Câmara Municipal o Júri do procedimento mencionado em epígrafe, nomeado por despacho do Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Douro, datado de 16 de julho de 2019, assim constituído: -----

Presidente: Dr. Francisco José Carvalho Parreira, técnico superior do Município de Miranda do Douro,

Vogais efetivos: Dr^a Zélia Maria Pires Fernandes, chefe de divisão sociocultural, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Vítor Manuel Fernandes Rio, técnico superior, ambos do Município de Miranda do Douro.

A reunião teve por objetivo definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção definidos no referido despacho.

1 – Métodos de seleção – Pelo do citado despacho foram definidos os seguintes métodos de seleção, previstos nos artigos 5.º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

- a) Método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular (AC),
- b) Método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS),

1.1 - Avaliação curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 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)

- Escolaridade mínima obrigatória – 14 valores
- Superior à anterior até licenciatura – 16 valores
- Habilitações literárias superiores à licenciatura – 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 11 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 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:

$$AC = (HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%)$$

1.2 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada 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, com a duração máxima de 30 minutos, visando sobre os seguintes aspetos: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de expressão e fluência verbais; Motivações e interesses; Sentido crítico e Conhecimento de tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover.

Crítérios 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 crítico – 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;

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com arredondamento às centésimas.

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

$$OF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

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:

Francisco Lourenço

Vogal:

Zélia Fernandes

Vogal:

Utor P.