

Assunto: Ata de Reunião do Júri do Procedimento Concursal Comum de carácter urgente para a constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado no âmbito Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (Lei N.º 112/2017 de 29 de dezembro)

Data: 11/06/2019

Presentes: Presidente do Júri: Dr. João Paulo Afonso Maricato, Chefe de Divisão de Administração Geral e Finanças. 1.º Vogal Efetivo: Dr.ª Emília Maria Ferreira de Sousa, Chefe de Divisão de Recursos Humanos; 2.º Vogal Efetivo: Dr.ª Cláudia Cristina Madureira de Abreu Amorim, Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos e Fiscalização.

Distribuição: Despacho nº 26/GP/2019

ATA Nº 1

-----Aos onze dias do mês de junho do ano dois mil e dezanove, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri da oferta de recrutamento mencionado em epígrafe, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de ordenação final dos candidatos em cada um dos métodos de seleção: -----

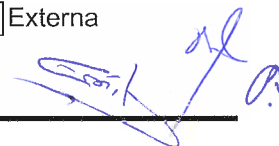
-----Iniciados os trabalhos, foi deliberado o seguinte:-----

-----**Situação geral:**-----

-----**1) Método de Seleção** - o método de seleção a aplicar é a Avaliação Curricular (AC) -----

-----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, 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.-----

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará



a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 1 Formação Profissional + 5 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10.-----

----No parâmetro habilitação académica (HA) é ponderada a média obtida na habilitação académica exigida para o lugar, acrescida de um valor por cada grau académico superior ao exigido desde que em área de formação relevante para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.-----

----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são considerados os cursos ou ações de formação na área de atividade específica para que é aberto o procedimento, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados através do somatório do número de horas de cada curso ou ação de formação, da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

----Total de horas de formação < 25 - 8 valores;-----

----Total de horas de formação > ou = 25 e < 200 – 12 valores;-----

----Total de horas de formação > ou = 200 e < 300 – 15 valores;-----

----Total de horas de formação > ou = 300 < 400 – 18 valores;-----

----Total de horas de formação > ou = 400 – 20 valores;-----

----Quando a formação for indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:

----Um dia de formação equivale a 7 horas;-----

----Uma semana de formação equivale a 5 dias;-----

----Um mês de formação equivale a 4 semanas.-----

----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o tempo de serviço de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, da seguinte forma:-----

----Experiência > ou = 1 ano e < 2 anos – 10 valores;-----

----Experiência > ou = 2 anos e < 5 anos – 14 valores;-----

----Experiência > ou = 5 anos e < ou = 8 anos – 16 valores;-----

----Experiência > 8 anos – 20 valores.-----

----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores.-----

----Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ou aos anos em consideração, é-lhes atribuída a nota positiva de “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho adequado”, atento o fixado no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (ver DGAEP, FAQ’s – Procedimento Concursal, ponto 15, em anexo).-----

----A avaliação curricular tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----



-----2) **Ordenação Final:**-----

-----Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final = Avaliação Curricular.-----

-----**Situação em que exista mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho:**-----

-----1) **Métodos de Seleção** - os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----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, 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.-----

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 1 Formação Profissional + 5 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10.-----

-----No parâmetro habilitação académica (HA) é ponderada a média obtida na habilitação académica exigida para o lugar, acrescida de um valor por cada grau académico superior ao exigido desde que em área de formação relevante para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.-----

-----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são considerados os cursos ou ações de formação na área de atividade específica para que é aberto o procedimento, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados através do somatório do número de horas de cada curso ou ação de formação, da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

-----Total de horas de formação < 25 - 8 valores;-----

-----Total de horas de formação > ou = 25 e < 200 – 12 valores;-----

-----Total de horas de formação > ou = 200 e < 300 – 15 valores;-----

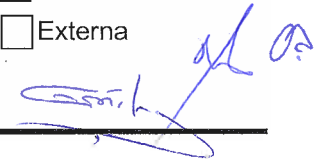
-----Total de horas de formação > ou = 300 < 400 – 18 valores;-----

-----Total de horas de formação > ou = 400 – 20 valores;-----

-----Quando a formação for indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:

-----Um dia de formação equivale a 7 horas;-----

-----Uma semana de formação equivale a 5 dias;-----



-----Um mês de formação equivale a 4 semanas.-----

-----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o tempo de serviço de funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, da seguinte forma:-----

-----Experiência > ou = 1 ano e < 2 anos – 10 valores;-----

-----Experiência > ou = 2 anos e < 5 anos – 14 valores;-----

-----Experiência > ou = 5 anos e < ou = 8 anos – 16 valores;-----

-----Experiência > 8 anos – 20 valores.-----

-----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ou aos anos em consideração, é-lhes atribuída a nota positiva de “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho adequado”, atento o fixado no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (ver DGAEP, FAQ’s – Procedimento Concursal, ponto 15, em anexo).-----

-----A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----

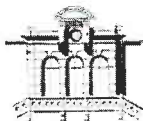
-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada 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 são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal.-----

-----A entrevista profissional de seleção 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**2) Ordenação Final:**-----



CÂMARA MUNICIPAL DO MARCO DE CANAVESES

ACTA DE REUNIÃO

Interna
 Externa

-----Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final = $(60AC+40EPS)/100$, em que, AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos.-----

-----Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade.-----

-----Paços do Concelho de Marco de Canaveses, 11 de junho de 2019.-----

O Júri,

João - P. do Marco de Canaveses
Cl. de Rita Rêgo de AL de
Emil. - Massar F. de S. de



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento Concursal Comum de caráter urgente para a constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado no âmbito Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (Lei N.º 112/2017 de 29 de dezembro) Referência ----

Entrevista Profissional de Seleção realizada em ___ / ___ / 2019 Nome do candidato: _____

Motivação e Interesse	4	Insuficiente	
	8	Reduzido	
	12	Suficiente	
	16	Bom	
	20	Elevado	

Fundamentação:

Qualificação e Perfil para o Cargo	4	Insuficiente	
	8	Reduzido	
	12	Suficiente	
	16	Bom	
	20	Elevado	

Fundamentação:

Capacidade de Expressão e Compreensão Verbal	4	Insuficiente	
	8	Reduzido	
	12	Suficiente	
	16	Bom	
	20	Elevado	

Fundamentação:

Relacionamento Interpessoal	4	Insuficiente	
	8	Reduzido	
	12	Suficiente	
	16	Bom	
	20	Elevado	

Fundamentação:

Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)	
--	--

O Júri,

(Presidente, Dr. João Paulo Maricato)

(Vogal, Dr.ª Emília Sousa)

(Vogal, Dr.ª Cláudia Amorim)

