

Procedimento concursal de carater urgente para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado restrito a candidatos abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVPAP).

Ata nº 1- REF.A - Técnico Superior de Marketing

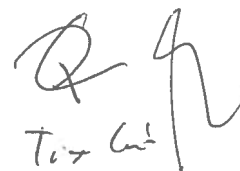
Aos seis dias do mês de setembro de 2022, no edifício dos Paços do Concelho do Município de Valpaços, reuniu o júri do procedimento concursal infra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal, constituído por: Tiago Miguel dos Santos Canto (Técnico Superior do Município de Valpaços), Luís Manuel Chaves Barroso Batista (Diretor de Departamento de Administração Geral) e Pedro Miguel Cerdeira Alves (Superior) com vista ao preenchimento de 49 postos de trabalho necessários na carreira/categoria de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Valpaços, visando a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, relativo à referências A, aberto no âmbito da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVPAP).

A reunião do júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Métodos de seleção a utilizar.
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.
3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por estar em causa a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e atento ao disposto no artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, doravante PREVPAP o presente procedimento concursal segue o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; na redação dada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro,



Ao procedimento concursal são aplicáveis os métodos de seleção de avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção, tudo nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da PREVPAP.

Método de seleção:

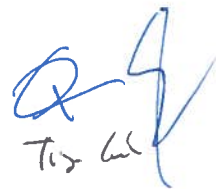
Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; habilitação académica, formação profissional relevante para o desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliação de desempenho relativa ao último período, últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de uma média ponderada dos elementos a avaliar.

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 interpessoal.

A EPS será realizada pelo júri e é avaliada segundo classificativos de Elevado, Bom, Suficiente; Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e o método complementar de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os postos de trabalho onde sejam opositores mais de um candidato. Sendo os métodos



Tiz. Lul

utilizados eliminatórios pela ordem enunciada, serão excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou que não compareçam à realização da entrevista profissional de seleção, quando aplicável.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

2 - Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

- Procedimentos concursais em que exista um único candidato ao posto de trabalho:

$$CF = AC \times 100 \%$$

- Procedimentos concursais em que exista mais do que um candidato para o (s) posto (s) de trabalho:

$$CF - = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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 e tipo de funções exercidas.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

Habilitação Académica (HA);

Formação Profissional (FP);

Experiência Profissional (EP).



A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, nos termos dos n.ºs 1 e 6 do artigo 10.º da PREVAP, por remissão para artigo 11.º da Portaria, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 80% da valoração final, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das pontuações dos seguintes fatores a avaliar e obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = HA (10\%) + FP (10\%) + EP (80\%)$$

Habilitações Académicas – será ponderada de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será o seguinte:

Habilitação exigida para o posto de trabalho em causa = 18 valores

Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho em causa = 20 valores

Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Sem formação = 0 valores

Até 300 horas= 10 valores

Mais de 300 horas = 20 valores

Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea c) do artigo 11º da referida Portaria, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Até 3 ano _____ 10 valores



Handwritten signature and initials, possibly reading 'tir' and 'del'.

De 3 anos a 5 anos _____ 15 valores

Mais de 5 anos _____ 20 valores

Atendendo a que os oponentes ao referido procedimento concursal poderão não conseguir apresentar documento comprovativo que ateste a referida avaliação, o júri delibera atribuir aos mesmos a pontuação de 10 valores.

3 - Entrevista profissional de seleção (EPS), aplica-se nos procedimentos concursais em que exista mais do que um candidato para o (s) posto (s) de trabalho

A entrevista profissional de seleção será 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, nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 18.º da Portaria;

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos;

A 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 júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

Qualidade da Experiência Profissional (QEP);

Motivação / Interesse (MI);

Responsabilidade (R);

Sentido Crítico (SC).



Tiz

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Valpaços;

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação:

$$EPS = (QEF + MI + R + SC) / 4$$

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)- permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a experiência profissional do candidato e a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação;

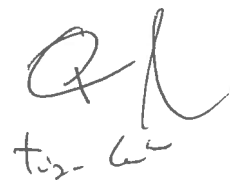
Elevado - 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Bom - 16 valores –Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados ; conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente - 12 valores –Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzido – 8 valores –Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.



Motivação/ Interesse (MI) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado - 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente - 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente - 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Responsabilidade (R)– permitirá ao Júri avaliar responsabilidade profissional e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação distribuídos pelos seguintes níveis:

Elevado - 20 valores – revela grande responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções,

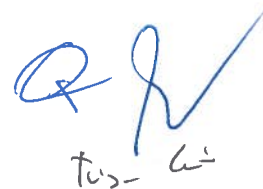
Bom - 16 valores – revela responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Suficiente – 12 valores, revela alguma responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Reduzido – 8 valores – revela pouca responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Insuficiente - 4 valores - revela responsabilidade em atividades não relevantes para o exercício das funções,

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas,



tu - 6

Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e críticas consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Capacidade de reflexão e críticas consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar,

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

4 - Classificação Final (CF):

a) A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas;

b) Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a (CF) será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte formula, em que:

$$CF = (40\%) AC + (60\%) EPS$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Critérios de desempate:

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;

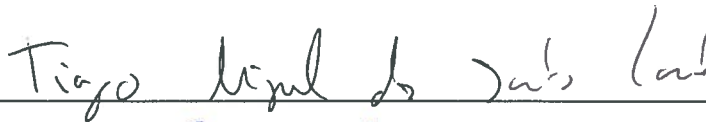
2.º - Candidato com maior formação profissional na área.

Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri,

O Presidente do Júri:



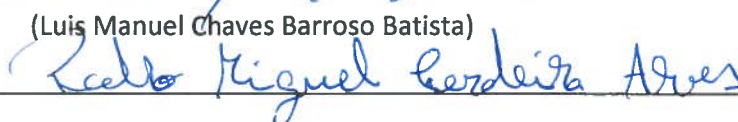
(Tiago Miguel dos Santos Canto)

Primeiro Vogal Efetivo:



(Luis Manuel Chaves Barroso Batista)

Segundo Vogal Efetivo:



(Pedro Miguel Cerdeira Alves)