

Maciel


ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO, A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, DE UM ASSISTENTE TÉCNICO PARA O GIP – GABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL DA JUNTA DE FREGUESIA DE S. VICTOR

FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e cinco dias do mês de junho do ano de dois mil e dezoito, nas instalações da Junta de Freguesia de S. Victor, sitas na Rua de S. Victor, nº 11, em Braga, pelas dezoito horas, reuniu o júri do procedimento concursal, nomeado pelo Executivo na sua reunião de 06/06/2018, composto pela Dr.ª Elsa Helena Lopes Maciel, consultora, pela Maria Rita da Silva Gomes, assistente técnica, e pelo Carlos Roberto da Silva Freitas, assistente técnico, ambos da área administrativa, a primeira como presidente e os restantes como vogais, com vista à fixação dos critérios de apreciação e ponderação, que serão adotados no procedimento concursal comum para contratação de um animador, a termo resolutivo incerto, da carreira e categoria de assistente técnico, para o GIP – Gabinete de Inserção Profissional da Junta de Freguesia de S. Victor, tendo deliberado por unanimidade:

Conforme deliberação do órgão executivo de 06/06/2018, e nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, será aplicada apenas a avaliação curricular como método de seleção obrigatório, e a entrevista profissional de seleção como método de seleção complementar, e com a seguinte ponderação:

Avaliação curricular (AC) – ponderação de 70%

Entrevista profissional de seleção (EPS) – ponderação de 30%

1. A avaliação curricular será valorada nos termos do previsto no art.º 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, e 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. Será cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula:

Candidatos com vínculo de emprego público: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$

Candidatos sem vínculo de emprego público: $AC = (HA + FP + 2EP)/4$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

- **HA – Habilitações Académicas**
Licenciatura - 18 valores
Licenciatura em Psicologia ou Sociologia - 20 valores
- **FP – Formação Profissional** – Será considerada a formação profissional ministrada por entidades devidamente credenciadas, relevante para o exercício da função, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, contabilizada da seguinte forma:

Formação de animador GIP e Certificado de aptidão profissional de formador	20 Valores
Formação de animador GIP	10 Valores
Certificado de aptidão profissional de formador	10 Valores
Sem Formação	0 Valores

- Anexos*
- **EP – Experiência Profissional** – Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, qualquer que seja a modalidade de vínculo, público ou privado, contabilizado em meses, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a concurso, em contexto de animador GIP, onde desempenhou as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 5 anos de tempo de serviço em contexto de animador GIP	20 Valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço em contexto de animador GIP	18 Valores
Mais de 1 e até 3 anos de tempo de serviço em contexto de animador GIP	15 Valores
Até 1 ano de tempo de serviço em contexto de animador GIP	10 Valores
Sem tempo de serviço	0 Valores

- Em declarações onde conste trabalho a tempo parcial, sem referência às horas trabalhadas, o apuramento do tempo de duração da experiência profissional será efetuado considerando o período normal de trabalho semanal de 35 horas/2.
- Em declarações sem menção ao horário praticado ou à duração do mesmo em horas ou à data de início e de termo essa experiência não será contabilizada.
- Em declarações onde conste que o candidato trabalhou em regime de voluntariado sem menção ao horário praticado ou à duração do mesmo em horas, essa experiência tem duração inferior a 1 ano, atribuindo-se a pontuação de 10 valores, conforme quadro relativo à avaliação da experiência profissional.

AD - Avaliação de Desempenho: será considerada a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela, não sendo valoradas menções inferiores:

Excelente	20 Valores
Relevante	18 Valores
Adequado	16 Valores

2. **Entrevista Profissional de Seleção** - A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal		Sentido de responsabilidade e ética profissional		Motivação para o desempenho da função		Qualidade da experiência	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

Sendo este método de seleção 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. O resultado final, achado até às centésimas, é convertido nestes termos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores - nível Reduzido

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente

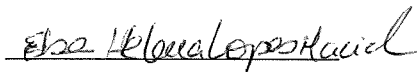
3. Fórmula de classificação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70AC + 30EPS)/100$$

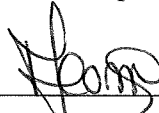
Sendo: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, redação atualizada, conjugado com o artigo 66º da Lei nº 35/2014, de 20/06. Subsistindo o empate, a ordem dos candidatos será efetuada pelo critério do fator idade, optando-se pelo mais novo.

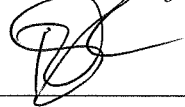
Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos, de que se lavrou a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri. -----



Elsa Helena Lopes Maciel



Maria Rita da Silva Gomes



Carlos Roberto da Silva Freitas