

ACTA Nº1

(Nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 53º da LVCR e nº1 do artigo 6º da Portaria 83-A/09)

Aos vinte e quatro dias do mês de março de dois mil e dezasseis, pelas dez horas, nas instalações da Fundação Bienal de Arte de Cerveira, F.P., sitas na Avenidas das Comunidades Portuguesas, Vila Nova de Cerveira, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego na modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado na categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal, aberto por deliberação do Conselho Diretivo de um de fevereiro de dois mil e dezasseis estando presentes Nuno Jorge Costa Correia, Vice-Presidente da FBAC, F.P., Ana Margarida Nogueira Vale Costa, Técnico Superior da FBAC.F.P. e Carlos Alberto Limeres Bouça, Técnico Superior do Município de Vila Nova de Cerveira.

1. A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

2. Os métodos de seleção consistirão em:

2.1 – Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação final de 40%, visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular adotar-se-á a seguinte fórmula:

$$AC=HA+FP+EP+AD/4$$

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos possuam bacharelato.

B) Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- Curso com duração (maior que) 5 dias – 4 valores;
- Curso com duração (maior que) 3 dias e (igual ou menor que) 5 dias – 3 valores;
- Curso com duração (maior que) 1 dia e (igual ou menor que) 3 dias – 2 valores;
- Curso com duração (igual ou menor que) 1 dia – 1 valor;

- Sem formação – 0 valores;
- i) 1 dia de formação = 6 horas;
- ii) A participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados com o posto de trabalho a preencher é valorada como ação de formação de 1 dia.
- iii) Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

C) Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência (maior que) 8 anos – 20 valores; Experiência (maior que) 5 anos e (igual ou menor que) a 8 anos – 16 valores; Experiência (maior que) 3 anos e (igual ou menor que) a 8 anos – 16 valores; Experiência (maior que) 3 anos e (igual ou menor que) a 5 anos - 12 valores; Experiência (igual ou maior que) 1 ano e (igual ou menor que) 3 anos - 8 valores; Experiência (menor que) 1 ano - 4 valores.

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

D) Avaliação do Desempenho (AD) – neste fator é considerada a média aritmética da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) 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; Precisa de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom: 12 valores.

2.2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – com uma ponderação final de 60%, e 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. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros: experiência profissional na área recrutar; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal e motivação.

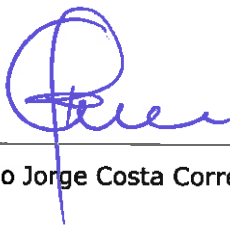
3 - Valoração e Classificação Final (VF) – nos termos previstos no artigo 34º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a ordenação final dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

4 - Critérios de Ordenação Preferencial – em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 - Exclusão dos Métodos de Seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



(Nuno Jorge Costa Correia)



(Ana Margarida Nogueira Vale Costa)



(Carlos Alberto Limeres Bouça)