



Câmara Municipal de Viana do Castelo

pepal
programa estágios profissionais
na administração local

Handwritten signature and initials: "Gh", "ay", and "Maf."

ATA DE CRITÉRIOS

A 11 de Março de 2015, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, na sequência do despacho de abertura de procedimento de recrutamento e selecção de 15 estagiários profissionais ao abrigo do Programa de Estágios Profissionais - PEPAL - 5ª edição, reuniram os membros do Júri para recrutamento e selecção de **01 ESTAGIÁRIO PROFISSIONAL DE GESTÃO DA QUALIDADE (Refº B)**, constituído pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Hironidina da Conceição Passarinho Machado, pelo Técnico Superior – Recursos Humanos, Dr. Pedro Henrique Pereira Cruz, pela Engª Dora Filipa de Barros Amorim, Técnica Superior do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo.

Teve a reunião em vista proceder à fixação de critérios de seriação e factores de ponderação dos métodos de selecção e fórmula ponderada de ordenação final, previstos no aviso de recrutamento e selecção dos estágios a concurso.

O Júri deliberou por unanimidade definir o conteúdo funcional inerente ao estágio e o perfil de competências pretendido:

PRIMEIRO: Possuir Licenciatura em Gestão da Qualidade.

SEGUNDO: Definição do conteúdo funcional / plano de estágio

Apoio ao gestor da qualidade na definição dos processos e dos meios necessários à extensão do Sistema da Qualidade da entidade às novas unidades orgânicas, tendo em conta os objectivos definidos na política de Qualidade. Realiza auditorias internas e acompanha os processos de auditoria interna e externa. Apoio ao Gestor da Qualidade nas atividades da Qualidade, por forma a minimizar os custos globais dos serviços prestados aos utentes e, de uma forma geral, os custos da não qualidade. Analisa e controla os resultados da área da Qualidade. Elabora propostas conducentes ao desenvolvimento do processo de melhoria contínua do Sistema de Qualidade da CMVC. Gere os fluxos de informação da área da Qualidade. Propõe formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de Gestão da Qualidade. Elabora documentos técnicos relativos à área da Qualidade. Deve dispor de conhecimentos de legislação e normas de Qualidade, dos métodos e técnicas de Gestão da Qualidade, da legislação laboral e ambiental, de informática na ótica do utilizador, bem como saber explorar as tecnologias e sistemas de informação.

Assim, a Comissão deliberou por unanimidade estabelecer, nos termos do nº 2 do artigo 8º do Decreto-Lei nº 166/2014, de 6 de Novembro: -----

TERCEIRO: estabelecer como método a **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** – método valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da





Câmara Municipal de Viana do Castelo



Handwritten signature

fórmula $AC = (HA + FP + EP) / 3$, observando 3 critérios de avaliação curricular, sendo:

Critério 1 - Habilitações académicas (HA) - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Critério 2 - Formação Profissional (FP) - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

Critério 3 - Experiência Profissional (EP) - considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes ao conteúdo funcional do estágio a concurso que se encontre devidamente comprovado, incluindo estágio profissional, após a obtenção de licenciatura.

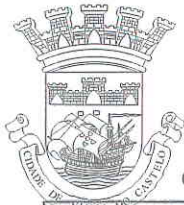
QUARTO: estabelecer como método a ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI) - O método visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do estágio.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente: O método obedece a 4 critérios de entrevista, onde serão apreciados os factores de conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar, capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança, demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas; conhecimentos específicos e de motivação relacionada com o projecto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8) Reduzido (4).

CRITÉRIOS DE SÉRIÇÃO - AVALIAÇÃO CURRICULAR AC = (HA + FP + EP) / 3 - de 0 a 20 valores	
1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	
Pontuação máxima 20 valores	
Habilitação de grau exigido na candidatura	16 valores
Habilitação de grau superior ao exigido na candidatura	20 pontos
2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL RELEVANTE PARA O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES (Cursos, Acções de Formação, Seminários, Programas) - Pontuação máxima 20 valores	
Sem acções de formação	10 valores
Cada acção de formação de duração < a 35 horas	10 valores + 1 valor cada acção





Câmara Municipal de Viana do Castelo



Cada ação de formação de duração > a 35 horas	10 valores + 2 valores cada ação
Obs. Valoração deste item no máximo de 20 valores, considerando apenas as ações devidamente comprovadas / certificadas por entidades formadoras acreditadas	
3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES DESCRITAS NO CONTEUDO FUNCIONAL Pontuação máxima 20 valores	
Inferior a 1 ano de experiência	10 valores
Igual a 1 ano e inferior a 2 anos de experiência	15 valores
2 anos de experiência ou mais	20 valores
Escala de 0 a 20 valores : AC = (HA+FP + EP)/ 3	
ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI) – CRITÉRIOS DE SERIAÇÃO Pontuação máxima 20 valores	
A – conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções	Entre 4 e 20 valores
B – capacidade de comunicação, sentido responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas	
C – Conhecimentos específicos	
D - Motivação relacionada com o projecto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre	
O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8) Reduzido (4)	
ORDENAÇÃO FINAL (valorização numa escala ponderada) OF = AC (40%) + EI (60%)	

QUINTO: O Júri deliberou aplicar como critério de desempate, no caso de igualdade de classificações: residência na área do Município de Viana do Castelo, seguindo-se os critérios do nº 2 do artº 35º da Portaria nº 145-A/2011, de 6 de Abril.

Como nada mais houvesse a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que depois de estar conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

