

Ata nº 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção - procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários

--- Aos onze dias do mês de abril do ano de dois mil e dezoito, reuniu o júri do procedimento aberto por deliberação da Câmara Municipal de 21 de fevereiro do corrente, para a contratação de um assistente operacional, afeto à Divisão de Gestão Urbanística – Secção de Obras Particulares, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, constituído por, Ana Maria Canário Frade Trindade, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de Presidente do Júri, Ana Margarida Cruz dos Santos Clara, Coordenadora Técnica, vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Helena Maria Batista Fernandes, assistente técnica, na qualidade de vogal efetiva, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato(a). -----

--- Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção. -----

--- **Avaliação Curricular (AC)** visa ponderar o tempo de exercício de funções, bem como a qualificação de cada candidato(a), designadamente, a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Tempo de Exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TE); Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

--- A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da fórmula:  $AC = [(TE*25%)+(HA*25%)+(FP*20%)+(EP*20%)+(AD*10\%)]$  ou  $AC=[(TE*25%)+(HA*25%)+(FP*25%)+(EP*25\%)]$ , consoante o/a candidato/a tenha ou não avaliação de desempenho. -----

a) **Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TE)** é valorado da seguinte forma: até 1 ano, 10 valores, acrescentando 1 valor por cada ano de experiência até ao máximo de 20 valores. -----

b) **Habilitação Académica (HA)** onde se pondera a titularidade de grau exigido. -----

- Escolaridade obrigatória - 10 valores; -----
- 12º ano de escolaridade - 15 valores; -----
- Licenciatura ou Mestrado - 20 Valores. -----

c) **Formação Profissional (FP)**. Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam, devidamente, certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores: -----

- Sem ações de formação e formações não relevantes para o posto de trabalho – 5 valores; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 50 horas – 10 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 50 horas e 100 horas – 15 valores; -----
- Ações de formação com duração superior a 100 horas – 20 valores; -----

d) **Experiência Profissional (EP)**. Será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, bem como o grau de complexidade das funções exercidas na área do arquivo das obras particulares, nomeadamente introdução de processo no arquivo morto no sistema informático, buscas de antecedentes no ficheiro do arquivo, organização de processos no arquivo, etc.: -----

- Experiência até 1 ano - 10 (dez) valores; -----
- Experiência > 2 anos a ≤ 4 anos - 15 (quinze) valores; -----
- Acresce ainda 1 (um) valor por cada dois anos de experiência, até ao máximo de 20 valores. -----

--- **Avaliação do Desempenho (AD)**. Caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, mediante a soma das avaliações obtidas em cada ciclo avaliativo, a dividir pelo número de avaliações, sendo obtida a média aritmética das avaliações de desempenho, valorizando-se da seguinte forma: -----

- Desempenho Inadequado: 2 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----

- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

--- Entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação (CC); Motivação e Interesse (MI); Experiência profissional (EP); Grau de Responsabilidade, conhecimentos profissionais e sentido crítico sobre a área de atividade a prover (RC); Disponibilidade, dinamismo, autonomia e Relacionamento Interpessoal (RI). -----

--- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

- 1- Capacidade de Comunicação (CC) - avalia a expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; -----
- 2- Motivação e Interesse (MI) em que ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções; -----
- 3- Experiência Profissional (EP) relacionada com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos na função e em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir; -----
- 4- Grau de responsabilidade, conhecimentos profissionais e sentido crítico sobre a área de atividade a prover (RC) para avaliar a senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho; -----
- 5 - Disponibilidade, dinamismo, autonomia e Relacionamento Interpessoal (RI); -----

--- A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula  $EPS = (CC + MI + EP + RC + RI) / 5$ , sendo a sua valoração para a avaliação final de 30%. A EPS 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, conforme grelha:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores

--- Para efeitos de Avaliação Final (AF), o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a fórmula:  $AF = AC * 100\%$  no caso de um candidato/a ou  $AF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$  no caso de vários. -----

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

--- E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

JÚRI



Ama Margarida Clara

