

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 doze dias do mês de março 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 - indiferenciado - Projeto Krakes de Rua, afeto à Divisão de Educação e Desporto, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, constituído por, Paulo Jorge Mendonça Farinho, Chefe de Divisão de Educação e Desporto, na qualidade de Presidente do Júri, Paulo Jorge Borges da Fonseca, técnico superior, vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Sónia Correia Branco dos Santos de Sousa, coordenadora 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: 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 - 12 valores; -----
- 12º ano de escolaridade e Curso do CEFA - 14 valores; -----
- Licenciatura ou Mestrado - 16 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 – 10 valores; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 14 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas – 16 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 18 valores; -----
- Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas – 20 valores. -----

d) **Experiência Profissional (EP)**. Será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso. Os candidatos são pontuados no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, valorizando o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções contabilizado à data da entrega das candidaturas, de acordo com o seguinte critério: -----

- Experiência mínima de 1 ano - 10 (dez) valores; -----
- Experiência > 1 anos a ≤ 3 anos - 12 (doze) 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. -----

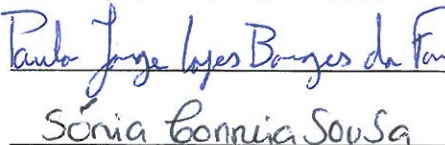
--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

--- 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. -----

O JÚRI DO CONCURSO,



Paulo Jorge Lopes Borges da Fonseca



Sónia Bonnicia Sousa