

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 técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - programa de regularização extraordinária dos vínculos precários

--- Aos dois dias do mês de maio 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 técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, com afetação ao Gabinete de Apoio ao Empresário, constituído por Rita Isabel dos Reis Matias Gomes Pestana, chefe de Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Apoio ao Empresário, na qualidade de Presidente do Júri, Edgar do Nascimento Ramos Domingos, técnico superior, vogal efetivo que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, Hugo Miguel Leite Oliveira, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo, 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.-----

--- A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho. 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).-----

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da fórmula: $AC = [(TE * 25\%) + (HA * 25\%) + (FP * 25\%) + (EP * 25\%)]$.-----

1. **Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TE)** é valorado da seguinte forma: 1 ano, 10 valores, acrescentando 1 ponto por cada ano de experiência até ao máximo de 20 valores;-----
2. **Habilitação Académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, conforme os seguintes níveis e respetivas pontuações:-----
 - 12º ano - 14 valores-----
 - Licenciatura – 16 valores-----
 - Mestrado na área a concurso - 18 valores-----
 - Acresce 1 valor se o/a candidato/a tiver doutoramento em área relacionada com o cargo posto a concurso.-----
3. **Formação Profissional (FP)** – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos.-----
 - Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores;-----
 - Com ações em áreas relevantes /relacionadas com o cargo posto a concurso até 50 h – 14 valores, aos quais acresce 0,10 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas e workshops, 0,25 valores por cada ação de duração igual ou inferior a 50 horas e 0,50 valores por cada ação de formação de duração superior a 50 horas, até ao máximo de 20 valores.-----
4. **Experiência Profissional (EP)** – é analisada o trabalho desenvolvido anteriormente, relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, bem como o grau de complexidade das funções exercidas como assistente técnico na área dos fundos comunitários, no âmbito dos grupos de ação costeira, devidamente comprovado, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções.-----

Os candidatos são pontuados no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

 - 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; -----
 --- 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 Pública (EnP), 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,
 Rita Pestana
 Edgar Domingos
 Hugo Du