Procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP)

Referência 1 - Um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional para o Ascensor da Nazaré (Código n.º OE201805/0162)

ATA N.º 1

Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação de cada um dos Métodos de Seleção a utilizar, a Grelha Classificativa e o Sistema de Valoração Final do Método de Seleção e da Classificação Final do Concurso

Ao vigésimo sexto dia do mês de abril do ano de dois mil e dezoito, nesta vila da Nazaré na sede dos Serviços Municipalizados da Nazaré (SMN), reuniram os senhores, Tiago Carreira Pimpão, Técnico Superior dos SMN e Presidente do Júri, Ana Filipa Teixeira da Silva, Técnica Superior dos SMN e Vogal do Júri, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Paula de Sousa Veloso, Técnica Superior dos SMN e Vogal do Júri, em substituição do Vogal Efetivo João Inácio Codinha dos Santos, a fim de definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção e da classificação final do concurso, que serão submetidos os candidatos ao procedimento concursal de regularização, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional para o Ascensor da Nazaré, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo PREVPAP, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer os parâmetros mencionados nos pontos seguintes.

1. O método de seleção a utilizar no procedimento concursal será a Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: *Habilitação Académica, Formação Profissional e Experiência Profissional.*

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{\mathrm{HA} + \mathrm{FP} + \mathrm{EP}}{3}$$

Onde:

HA - Habilitações Académicas;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional.

O Júri exige aos candidatos, documentos ou fotocópias de documentos comprovativos de todas as situações descritas no seu currículo, sob pena de não serem consideradas para atribuição de pontuação na avaliação curricular.

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a Avaliação Curricular são as seguintes:

a) Habilitações Académicas

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores
12.º ano ou curso que lhe seja equiparado	14 valores
Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento	12 valores

b) Formação profissional

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, este fator será valorado da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja superior a 150 horas	20 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 100 e 150 horas	18 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 50 e 99 horas	16 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 36 e 49 horas	14 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja até 35 horas	12 valores
Sem formação profissional	10 valores

No caso do certificado de formação não referir o número horas de duração do curso ou ação de formação, está será de 7 horas por dia de formação.

c) Experiência Profissional

Atender-se-á ao desempenho de funções na área respetiva, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliada pela sua duração:

Com dez ou mais anos de experiência	20 valores
Nove anos de experiência	19 valores
Oito anos de experiência	18 valores
Sete anos de experiência	17 valores
Seis anos de experiência	16 valores
Cinco anos de experiência	15 valores
Quatro anos de experiência	14 valores
Três anos de experiência	13 valores
De um a dois anos de experiência	12 valores
Até um ano de experiência	11 valores
Sem experiência	10 valores

2. Método da Entrevista profissional de seleção (EPS):

Método de seleção utlizado unicamente, se houver mais do que um candidato ao mesmo posto de trabalho, nos termos do n.º 6 do artigo n.º 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. Os temas abordados e a respectiva fundamentação estão definidos na Tabela de fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção.

Classificação final (CF):

a) A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, sendo igual a pontuação obtida no método Avaliação Curricular, no caso de ser único método de seleção.

b) Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a CF será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% \times AC + 50\% \times EPS$$

Onde:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular (ver artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação).

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

São motivos de exclusão do presente procedimento:

a) O incumprimento dos requisitos mencionados no aviso de abertura do concurso, sem prejuízo dos demais requisitos legais ou regularmente previstos;
b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular;
c) A não comparência à entrevista profissional de seleção (quando aplicável);
d) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação.

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que, foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

O Júri

ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção

FATORES	APRECIAÇÃO (valores)				
	a) 20 - elevado	**b) 16 - bom**	**c) 12 - suficiente**	**d) 8 - reduzido**	**e) 4 - insuficiente**
Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover e seu enquadramento a nível da autarquia	Visão profunda da função a exercer e manifestou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Boa visão da função a exercer e manifestou possuir conhecimentos sobre problemas e tarefas	Visão razoável da função a exercer e manifestou possuir alguns conhecimentos sobre os problemas e tarefas	Visão pouco profunda da função a exercer, manifestou muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas.	Fraca visão do enquadramento funcional, manifestou falta de quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas do conteúdo funcional
Qualidade da experiência profissional e sua relevância para o provimento do cargo	Excelente Experiência profissional para o desempenho do cargo	Boa Experiência profissional do cargo a prover	Experiência Razoável para o lugar a prover	Reduzida Experiência profissional para o lugar a prover.	Nenhuma Experiência Profissional
Sentido Crítico	Grande pertinência de questões levantadas e elevados conhecimentos.	Pertinência de questões levantadas e bons conhecimentos.	Sentido crítico razoável e conhecedor.	Sentido crítico moderado e poucos conhecimentos	Ausência de sentido crítico
Motivação para o desempenho da função	Grande interesse e dinamismo, elevada motivação para o cargo a prover	Interessado, ativo e motivado para a função a prover	Interesse pela função e alguma motivação	Interesse moderado, pouco ativo e escassa motivação	Desinteressado ou apático