**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto (quatro postos de trabalho para Assistente Operacional – Ref. B)**

Definição de parâmetros de apreciação, ponderação e classificação final de método de seleção

Ata n.º 1

Aos quinze dias do mês de novembro de dois mil e dezasseis, no edifício da Junta de Freguesia da Quinta do Conde, reuniram Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, Celestina Maria Brazinha de Oliveira Gomes, Técnica Superior na Câmara Municipal de Sesimbra e Otília Maria Bandeirinha Calé Silva, Assistente Técnica na Junta de Freguesia da Quinta do Conde; as quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de 14.11.2016, publicado no Diário da Republica, II Série, n.º 225, de 23.11.2016, autorizado por deliberação do Órgão Executivo da Freguesia da Quinta do Conde, datado de 04.10.2016, a fim de definirem os critérios de apreciação, ponderação e classificação final dos métodos a aplicar (Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção).

O júri deliberou aprovar os critérios de apreciação, ponderação e classificação final dos métodos a aplicar, nos seguintes termos:

## I – Avaliação Curricular (AC)

1) A Avaliação Curricular (**AC**) consiste na análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, cuja apreciação recairá sobre a habilitação académica (**HA**) ou a sua equiparação legalmente reconhecida; a formação profissional (**FP**), em que ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; experiência profissional **(EP)**, em que se apreciará o desempenho efetivo de funções, relevando-se as atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo avaliada pela sua duração, e a avaliação de desempenho (**AD**) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

2) A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o candidato seja ou não titular de vínculo de emprego público:

$$AC = HA\ 0{,}25 + FP\ 0{,}25 + EP\ 0{,}50$$

Ou

$$AC = HA\ 0{,}25 + FP\ 0{,}25 + EP\ 0{,}40 + AD\ 0{,}10$$

3) A avaliação dos currículosrealiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos para cada um dos fatores de apreciação:

a) **Habilitação Académica (HA)**

| Título Académico | Valoração |
|---|---|
| 12.º ano ou equiparado | 20 valores |
| 11.º ano ou equiparado | 19 valores |
| 10.º ano ou equiparado | 18 valores |
| 9.º ano ou equiparado | 17 valores |
| < 9.º ano ou equiparado | 16 valores |

b) **Formação Profissional**

No fator *Formação Profissional* (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 10 anos e devidamente certificadas.
As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:
O júri delibera atribuir uma base mínima de 9 valores neste fator, por admitir que os candidatos não detenham um número significativo de ações de formação.
A cada ação de formação são atribuídos os seguintes valores, até um máximo de 20 valores:

| Duração | Valoração (base 9 valores) |
|---|---|
| Até 7 horas | 1 valor |
| De 8 a 14 horas | 2 valores |
| De 15 a 21 horas | 3 valores |
| De 22 a 29 horas | 4 valores |
| > De 30 horas | 5 valores |

c) **Experiência Profissional (EP)**

No fator *Experiência Profissional* (EP) é considerado o exercício de funções nas seguintes áreas:

Áreas de Obras e Construção Civil (OCC), nomeadamente construção, manutenção e conservação de edifícios e de equipamentos; Jardinagem (J), nomeadamente extirpação de ervas e Limpeza Urbana (LU), nomeadamente limpeza e conservação de valetas, bermas, passeios e espaço público, tendo em conta a sua duração, ou, em alternativa, noutras áreas funcionais (AF), independentemente da sua duração, nos seguintes termos:

| Duração | Valoração |
|---|---|
| AF independentemente da sua duração | 10 valores |
| OCC/ J / UL até 1 ano | 12 valores |
| OCC/ J / UL > de 1 ano até 3 anos | 14 valores |
| OCC/ J / UL > de 3 ano até 5 anos | 16 valores |
| OCC/ J / UL > de 5 ano até 8 anos | 18 valores |
| OCC/ J / UL > de 8 anos | 20 valores |

### d) Avaliação de Desempenho (AD)

No fator *Avaliação de Desempenho* (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

**AD= (MQ+MQ+MQ):3**

| Menção Qualitativa | Valoração |
|---|---|
| Desempenho Excelente | 20 valores |
| Desempenho Relevante | 18 valores |
| Desempenho Adequado | 15 valores |
| Desempenho Inadequado | 9 valores |

O fator *Avaliação de Desempenho* é apenas aplicável a candidatos que possuam vínculo de emprego público.

## II – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, sendo definidos os seguintes critérios:

| Critério | Descrição |
|---|---|
| **Capacidade de relacionamento e comunicação** | Avalia a capacidade de interagir com os outros, de estabelecer relações interpessoais, de entender reações, de criar empatias, de gerir convivências em grupo e de gerir conflitos |
| **Sentido de Responsabilidade** | Avalia a capacidade de responder pelos atos que pratica, no âmbito de situações simples ou complexas, e face a situações com que é confrontado. |
| **Capacidade de trabalhar em equipa** | Avalia a capacidade de colaborar e contribuir positivamente para o desenvolvimento de atividades e projetos multidisciplinares, bem como a capacidade de concertar e conjugar esforços para a prossecução dos objetivos do serviço. |
| **Noção das exigências das funções a desempenhar e experiência profissional** | Avalia o conhecimento das competências exigíveis para o desempenho das funções e o percurso profissional do candidato. |

A entrevista profissional de seleção desenvolve-se com base num questionário composto por quatro perguntas relacionadas com os critérios atrás indicados, sendo a avaliação atribuída de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da entrevista é inscrita em fichas de apreciação elaboradas pelo júri, cujo modelo constitui parte integrante da presente ata.

## III – Valoração Final

A valoração final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, arredondada até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = AC\ 0{,}60 + EPS\ 0{,}40$$

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri