

ATA N.º 1

cb
#VSM

Programa de Regularização de Vínculos Precários na Administração Local, para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, na seguinte área:

N.º de Postos	Carreira/ Categoria / Área
1	Técnico Superior - Ciências Sociais - Educação

Aos dezassex dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas 11:00 horas, reuniu, na sede da Junta de Freguesia do Beato, o júri do Programa de Regularização de Vínculos Precários na Administração Local constituído por Carlos Augusto da Silva Ferreira, Técnico Superior da Freguesia do Beato, que preside, e os vogais efetivos Alberto José Venâncio Horta, Chefe de Divisão de Administração e Finanças da Câmara Municipal de Castro Verde e Hugo Filipe Vaz Santa Marta, Técnico Superior da Freguesia do Beato.

- ORDEM DE TRABALHOS -

Nos termos do disposto no artigo 14.º, n.º 2, alínea c) e n.º 3 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e dos Avisos de abertura do Procedimento de Regularização, a publicar na Bolsa de Emprego Público, a reunião ora informada tem por desiderato proceder à definição dos critérios de avaliação e respetiva ponderação tendo em conta os métodos de seleção previstos no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017 de 29 de dezembro.

Por conseguinte, conforme o disposto no artigo *supra* daquela Lei, será unicamente aplicado o método de seleção obrigatório de Avaliação Curricular (AC), aos candidatos sem opositores. Para os postos de trabalho a concurso com mais de um opositor será, complementarmente, aplicável o método de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Sempre que legalmente aplicável os métodos de seleção serão adequados faseadamente.

Face ao exposto, atendendo ao grau e conteúdo funcional de cada posto de trabalho, definiu o júri os seguintes parâmetros:

cb
HBM.

1. A **Avaliação Curricular (AC)** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Com efeito, deliberou o júri pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (20\% * HA) + (25\% * FP) + (35\% * EP) + (20\% * TEF)$$

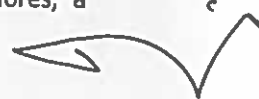
Em que:

- a) **HA = Habilitação Académica** corresponde ao nível de qualificação certificada pelas entidades competentes.
- b) **FP = Formação Profissional** corresponde aos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, com comprovativos emitidos por entidades acreditadas, frequentados nos últimos oito anos, nas atribuições/competências/atividades específicas de cada posto de trabalho.
- c) **EP = Experiência Profissional** que congrega o tempo global de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento de atribuições/competências/atividades específicas de cada posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declarações.
- d) **TEF = Tempo de Exercício de Funções** o qual corresponde ao tempo de exercício de funções reconhecido pela Junta de Freguesia.

Os fatores constituintes da AC serão pontuados da forma que a seguir se detalha:

CB
HVM

1.1. **Habilitação Académica:** sendo a classificação máxima deste fator 20 valores, a ponderação do mesmo será a que abaixo se descreve:



Nível de Habilitação	Valoração
Nível de habilitação exigido para integração no posto de trabalho a concurso	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em grau, ao exigido para integração no posto de trabalho a concurso	18 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em 2 (dois) graus, ao exigido para integração no posto de trabalho a concurso	20 valores

1.2. **Formação Profissional:** para este fator ter-se-ão em conta a realização de cursos profissionais, fora do âmbito das habilitações académicas, tais como participação em seminários, conferências ou outras ações de aperfeiçoamento profissional em que o candidato tenha participado. Pese embora com ou sem avaliação, só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco. Atentando ao número de ações de formação direta ou indiretamente ligadas com as funções caraterizadoras do posto de trabalho, consideram-se as seguintes ponderações:

Duração das ações de formação (horas)	Valoração
Sem ações de formação	4 valores
Ações de formação não especialmente ligadas com a área de integração profissional	10 valores
Ações de formação especialmente ligadas com a área de Integração profissional com duração de até 35 horas	12 valores
Ações de formação especialmente ligadas com a área de integração profissional com duração de 36 a 70 horas	14 valores
Ações de formação especialmente ligadas com a área de integração profissional de 71 horas e até 106 horas	16 valores
Ações de formação especialmente ligadas com a área de integração profissional de 107 horas e até 141 horas	18 valores

Ações de formação especialmente ligadas com a área de integração profissional com períodos superiores a 142 horas

20 valores

Ch
HUSM.

Serão apreciadas as ações de formação frequentadas nos últimos oito anos equivalendo cada dia de formação a 7 (sete) horas, exceto no caso de constar diferente período no certificado.

1.3. Experiência Profissional: tendo em conta a adequação da experiência à realidade das funções em contexto autárquico, neste item serão observados os elementos constantes do *Curriculum Vitae* que visam analisar a homogeneidade das atividades anteriormente exercidas face às integrantes do posto de trabalho concursado congregando, na sua globalidade, este fator os seguintes subitens de avaliação:

1.3.1. PE = Período de Experiência em funções similares que avalia o desempenho efetivo de funções na carreira/categoria em que o avaliado está integrado, traduzindo-se a avaliação em meses completos de serviço e pontuada da seguinte forma:

Período de experiência	Valoração
Até 12 meses	10 valores
De 13 a 24 meses	12 valores
De 25 a 36 meses	14 valores
De 37 a 48 meses	16 valores
De 49 a 60 meses	18 valores
Superior a 60 meses	20 valores

1.3.2. COF = Complexidade das funções que será aferida pelo grau de complexidade das matérias abordadas evidenciadas no *Curriculum* no que respeita à execução das atividades atinentes ao posto de trabalho, sendo a ponderação realizada nos seguintes termos:

Nível de Complexidade das Funções	Valoração
-----------------------------------	-----------

Ch
HSM.

Nível de complexidade baixo nas atividades desenvolvidas – A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/ profissão não estabelecendo relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	5 valores
Nível de complexidade médio nas atividades desenvolvidas – A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação de categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes ao posto de trabalho concursado.	10 valores
Nível de complexidade elevado nas atividades desenvolvidas – O <i>Curriculum</i> é claro na identificação das funções exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências requeridas pelo posto de trabalho.	15 valores
Nível de complexidade muito elevado nas atividades desenvolvidas – Identificam-se no <i>Curriculum</i> elementos que descrevem os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços que confirmam as competências profissionais e que permitem aferir um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as das exigidas pelo posto de trabalho a concurso.	20 valores

1.3.3. **ACA** = Adequação ao contexto autárquico que será aferida pelo grau de complexidade das matérias abordadas na execução das atividades atinentes ao posto de trabalho, evidenciada no *Curriculum* e ponderada nos seguintes termos:

Nível de Adequação ao trabalho exercido na Autarquia	Valoração
Reduzido - A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/ profissão não revelando o tipo de serviço nem a finalidade das atividades desenvolvidas.	5 valores
Suficiente - A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências às áreas e tarefas realizadas, revelando alguma adequação ao contexto autárquico, ou incidindo sobre as atribuições da unidade orgânica de afetação do posto de trabalho concursado.	10 valores

Ch
AVSM.

Bom - O *Curriculum* é claro na identificação das áreas, das atividades e tarefas exercidas, revelando a pertinência das experiências e um bom grau de adequação à realidade autárquica. 15 valores

Excelente - Consta do *Curriculum* os elementos que referenciam os trabalhos e participação nas atividades dos serviços, que confirmam um alto grau de adequação e compatibilidade com a realidade autárquica. 20 valores

Para a Experiência Profissional, a valoração conferida a cada um dos ponderadores e respetivo resultado traduz-se na seguinte fórmula:

$$EP = (10\% * PE) + (10\% * COF) + (10\% * ACA)$$

1.4. Tempo de Exercício de Funções: corresponde ao tempo reconhecido pela Junta de Freguesia e ao qual vêm sendo exercidas as funções relacionadas com o posto de trabalho a concurso, sendo este fator avaliado em função da seguinte ponderação:

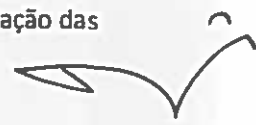
Período de experiência	Valoração
Até 12 meses	10 valores
De 13 a 24 meses	12 valores
De 25 a 36 meses	14 valores
De 37 a 48 meses	16 valores
De 49 a 60 meses	18 valores
Superior a 60 meses	20 valores

2. A EPS, com uma duração máxima de 30 (trinta) minutos, tem como objetivo avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais do candidato que sejam evidenciados durante a interação com júri no que respeita à demonstração de conhecimentos especializados e experiência, bem como a demonstração de capacidade de análise de informação e de sentido crítico, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para este método, aplicável aquando da observação de mais do que um opositor ao mesmo posto de trabalho, o júri relevará a sua decisão de acordo com os critérios abaixo, em que:

Ch
HVM.

2.1. Capacidade de expressão e fluência verbal avalia a coerência, objetividade, clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio;



2.2. Atitude e motivação profissional visa avaliar o comportamento do candidato quanto à capacidade de trabalho em equipa, proatividade, capacidade de gestão de conflitos, sentido de compromisso, tolerância à pressão e contrariedade objetivando, igualmente, apreciar a sua perceção sobre o serviço e o modo de conceber o cumprimento da sua missão, assim como identificar as mais-valias que poderá acrescentar à organização;

2.3. Conhecimentos e formação para o exercício de funções traduzem-se na análise dos conhecimentos que o candidato declara possuir e que sejam relevantes para as funções a desempenhar (no mínimo os exigidos no perfil do candidato), bem como a capacidade que demonstra para utilizar esses conhecimentos para o trabalho a realizar na Junta de Freguesia.

Cabendo ao júri do Procedimento a realização da EPS, a fim de proceder à avaliação dos parâmetros descritos, será elaborada uma ficha individual a qual conterà um resumo das questões abordadas, os parâmetros de avaliação, bem como a respetiva fundamentação da classificação de cada um dos candidatos.

A **Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção (CFEPS)** que, sob pena de exclusão do Procedimento, não deverá ser inferior a 9,5 valores, resulta da soma das médias ponderadas por via da aplicação da fórmula seguinte em conformidade com a grelha classificativa *infra*.

$$\text{CEPS} = (25\% * \text{CEF}) + (25\% * \text{AMP}) + (50\% * \text{CFEF})$$

CF
HVSM

Avaliação / Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
2.1. Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)	Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação
2.2. Atitude e motivação profissional (AMP)	Atitude e motivação excelentes	Atitude e motivação muito adequadas	Atitude e motivação adequadas	Atitude pouco adequada / pouca motivação	Revela uma atitude desadequada e ausência de motivação
2.3. Conhecimentos e formação para o exercício de funções (CFEF)	Excelentes conhecimentos	Muito bons conhecimentos	Bons conhecimentos	Poucos conhecimentos	Ausência de conhecimentos

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com o número de opositores a cada posto de trabalho, resultará da média ponderada determinada pela aplicação das seguintes fórmulas:

- Para os candidatos abrangidos por um único método de avaliação (AC), a classificação final corresponderá ao resultado obtido por este método em que:

$$CF = (100\% * AC)$$

- Para os candidatos sujeitos aos dois métodos mencionados (AC e EPS), a CF resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (70\% * AC) + (30\% * EPS)$$

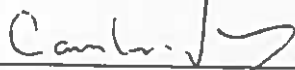
Serão excluídos do Procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Decorrente das devidas imposições legais, após a aferição dos resultados finais, proceder-se-á à elaboração de uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

As decisões foram tomadas com 3 votos a favor, 0 votos contra e 0 abstenções.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

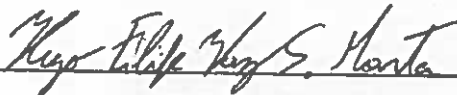
O Júri



(Carlos Augusto Martins Ferreira)



(Alberto José Venâncio Horta)



(Hugo Filipe Vaz Santa Marta)