



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº1

(Ata de definição dos parâmetros de avaliação, ponderação e valoração final)

Aos cinco dias do mês de setembro de dois mil e dezasseis, pelas catorze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da República, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para assistente operacional, área funcional auxiliar de serviços gerais previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Valença, aberto por despacho da Exma. Senhora Vereadora com competência delegada datado de 9 de agosto do corrente ano, com a presença de Jorge Ribeiro Areias, Técnico Superior, na qualidade de Presidente do Júri, Isabel Domingas Pereira da Costa, técnico superior que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe de Divisão, na qualidade de vogais efetivos.

1. A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

2. **Métodos de seleção:** Nos termos do disposto no artigo 33º do Anexo à LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril o júri deliberou aplicar, os seguintes métodos de seleção, consoante a natureza dos candidatos.

2.1. **Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade referidas na categoria em análise, ao seu recrutamento aplicam-se os seguintes métodos de seleção:**

A) Avaliação Curricular (AC)



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Caso surjam candidatos nestas condições poderão, nos termos do n.º3 do artigo n.º 36.º da LTFP, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, afastar a utilização dos métodos de seleção referidos, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

2.2. Para os candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida:

C) Prova Escrita de Conhecimentos

D) Avaliação Psicológica (AP)

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

3. Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

3.1) Para os candidatos que se enquadram no ponto 2.1:

3.1.1) Avaliação Curricular (AC) – terá uma ponderação de 45% e visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos tenham licenciatura adequada, ou grau académico superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas. Assim, os

2



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 20 valores.

B) Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

| | |
|--|------------------|
| Ações de formação com duração > a 35 horas | 2 Valores/ação |
| Ações de formação com duração > que 14 e <que 35 horas | 1,5 Valor/ação |
| Ações de formação com duração > que 7 e ≤que 14 horas | 1 Valor/ação |
| Ações de formação com duração ≤que 7 horas | 0,5 Valores/ação |
| Sem ações de formação | 0 Valores |
| Pós-graduação na área | 3 Valores |

i. 1 dia de formação = 7 horas;

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

C) Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

| | |
|--|------------|
| Experiência > que 8 anos | 20 Valores |
| Experiência > que 5 anos ≤ que 8 anos | 16 Valores |
| Experiência > que 3 anos e ≤ que 5 anos | 12 Valores |
| Experiência > que 1 ano ≤ menor que 3 anos | 8 Valores |
| Experiência menor < que 1 ano | 4 Valores |
| Sem experiência | 0 Valores |

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

D) Avaliação do Desempenho (AD) – neste fator é considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos períodos, de acordo com os seguintes critérios:

| | |
|---|------------|
| Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19/2004, de 14 de maio | |
| Desempenho Insuficiente | 4 Valores |
| Desempenho Necessita de Desenvolvimento | 8 Valores |
| Desempenho Bom | 14 Valores |
| Desempenho Muito Bom | 16 Valores |
| Desempenho Excelente | 20 Valores |

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro | |
| Desempenho Inadequado | 4 Valores |
| Desempenho Adequado | 12 Valores |
| Desempenho Relevante | 16 Valores |
| Desempenho Excelente | 20 Valores |



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Caso se verifique a não existência de avaliação será atribuída a classificação de 10 valores.

3.1.2) Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – com uma ponderação final de 55%, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada através dos níveis classificativos:

| | |
|--------------|------------|
| Elevado | 20 Valores |
| Bom | 16 Valores |
| Suficiente, | 12 Valores |
| Reduzido | 8 Valores |
| Insuficiente | 4 Valores |

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

3.2) Para os candidatos que se enquadram no ponto 2.2:

3.2.1. Prova de Conhecimento (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 45%.

A prova será escrita, individual, podendo haver lugar a consulta, de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes do Aviso de abertura, tendo a duração de noventa minutos.

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada uma escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;

3.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Terá uma ponderação de 25%. A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,18,8 e 4 valores.

3.2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado.

Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro da avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Terá uma ponderação de 30% e uma duração máxima de 20 minutos.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

E versará sobre os seguintes aspetos:

- 1) Avaliação comportamental:** visa avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, de gestão de conflitos:
 - a) Desadequada: insuficiente – 4 valores
 - b) Pouco adequada: reduzido – 8 valores
 - c) Adequada: suficiente – 12 valores
 - d) Muito adequada: bom – 16 valores
 - e) Excelente: elevado – 20 valores
- 2) Conhecimentos e motivação para o exercício da função:**
 - a) Ausência de conhecimentos e motivação: insuficiente – 4 valores
 - b) Poucos conhecimentos e motivação: reduzido – 8 valores
 - c) Bons conhecimentos e motivação: suficiente – 12 valores
 - d) Muito bons conhecimentos e motivação: bom – 16 valores
 - e) Excelentes conhecimentos e motivação: elevado – 20 valores
- 3) Experiência na área em que é aberto o procedimento:**
 - a) Sem experiência: insuficiente – 4 valores
 - b) Pouca experiência: reduzido – 8 valores
 - c) Experiência suficiente: suficiente – 12 valores
 - d) Experiência relevante: bom – 16 valores
 - e) Grande experiência: elevado – 20 valores
- 4) Capacidade de expressão e fluência verbal:** visa avaliar a coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:
 - a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação: insuficiente – 4 valores
 - b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação: reduzido – 8 valores



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação: suficiente – 12 valores
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação: Bom – 16 valores
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação: elevado – 20 valores

4. **Valoração e Classificação Final (VF)** – nos termos previstos no artigo 34º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a ordenação final dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

| | |
|---|---|
| Candidatos nas situações descritas no ponto 2.1 | $CF = (45 \% \times AC) + (55 \% \times EAC)$ CF – classificação final do candidato; AC – avaliação curricular; EAC – entrevista de avaliação de competências. |
| Candidatos nas situações descritas no ponto 2.2 | $CF = (45 \% \times PEC) + (25 \% \times AP) + (30 \% \times EPS)$ CF – classificação final do candidato; PEC – prova escrita de conhecimentos; AP – avaliação psicológica; EPS – entrevista profissional de seleção. |

5. **CrITÉrios de Ordenação Preferencial** – em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na função pública.

6. **Exclusão dos Métodos de Seleção** – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

7. Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Ficha individual da “Avaliação Curricular”;
- Ficha de avaliação individual da “Entrevista Profissional de Seleção”;
- Ficha de avaliação individual da “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- Ficha de apuramento da classificação final (Ficha de avaliação);

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri

(Jorge Areias)

A 1ª Vogal efetiva

(Isabel Domingas)

A 2ª Vogal efetiva

(Paula Mateus)