



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ACTA Nº1

(Nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 53º da LVCR e nº1 do artigo 6º da Portaria 83-
A/09)

Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro de dois mil e dezanove, pelas onze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da Republica, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, área funcional de coveiro, previsto e não ocupado no mapa de pessoal, aberto por despacho da Sra. Vereadora com competência delegada de onze de fevereiro do corrente ano com a presença de Jorge Manuel Rio Tinto de Azevedo, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente do Júri, Hélder Eónio Carvalho Pereira, Chefe de Unidade de 3.º Grau, 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. Os métodos de seleção consistirão em:

2.1 – Avaliação Curricular (AC) – terá uma ponderação de 30% 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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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:

Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Os 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:

Curso com duração > que 5 dias	4 Valores
Curso com duração > que 3 dias e < que 5 dias	3 Valores
Curso com duração > que 1 dia e ≤ que 3 dias	2 Valores
Curso com duração ≤ a 1 dia	1 Valor
Sem formação	0 Valores

i. 1 dia de formação = 6 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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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.

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 3 anos	20 Valores
Experiência > que 2 anos e ≤ que 3 anos	16 Valores
Experiência > que 1 ano ≤ menor que 2 anos	12 Valores
Experiência menor < que 1 ano	8 Valores
Sem experiência	4 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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Desempenho Adequado	12 Valores
Desempenho Relevante	16 Valores
Desempenho Excelente	20 Valores

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 40%, 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.

3.1.3. Prova Prática 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 30%.

A prova será prática, terá a duração de máxima de trinta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

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:

$$VF = AC (30 \%) + EAC (40 \%) + PC (30\%)$$

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 comportem, 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 fases seguintes.

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

- Ficha individual da “Avaliação Curricular”;
- Ficha de avaliação individual da “Entrevista Profissional de Seleção”;

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.



(Jorge Azevedo)



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

AT



(Hélder Pereira)



(Paula Mateus)

FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal:

Nome do candidato:

Habilitação Académica (HA) –

Formação Profissional (FP) –

Experiência Profissional (EP) –

Avaliação de Desempenho (AD) –

$AC=HA+FP+EP+AD/4$

Avaliação final: _____ valores

O Presidente do Júri

(_____)

1.º Vogal

(_____)

2.º Vogal

(_____)

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and two smaller ones below it.

Ficha individual da entrevista profissional de seleção	
Nome:	
Data:	

GUIÃO DE ENTREVISTA

Classificação	4	8	12	16	20
----------------------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Valor
A. Avaliação comportamental				
Visa avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa e de gestão de conflitos				
B. Conhecimentos e motivação para o exercício da função				
C. Experiência na área em que é aberto o procedimento				
Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. Expressa-se oralmente de forma clara e precisa. Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço com exatidão e objetividade. É assertivo na exposição e defesa das suas ideias.				
Questões:				

Classificação

(-----)

(-----)

(-----)