



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº1

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

Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e dezoito, pelas catorze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da Republica, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para assistente operacional, área funcional de condutos de máquinas pesadas e veículos especiais previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Valença, aberto por despacho da Exma. Senhora Vereadora com competência delegada datado de 4 de fevereiro do corrente ano, com a presença de Manuel Rodrigues Lopes, Vereador, na qualidade de Presidente do Júri, Jorge Manuel Rio Tinto de Azevedo, Chefe de Divisão, 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:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

A) Avaliação Curricular (AC)

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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas. Assim, 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:

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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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%.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

A prova será prática, terá a duração de trinta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o posto de trabalho, nomeadamente, trabalhos com máquinas pesadas e veículos especiais.

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

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.

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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- 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. 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.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

5. **CrITÉrios de OrdenaÇão Preferencial** – em caso de igualdade de valoraÇão serŁo aplicados os crITÉrios de ordenaÇão preferencial constantes do artigo 35º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Mantendo-se a igualdade serŁo considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na funÇŁo pŁblica.

6. **ExclusŁo dos MÓtodos de SeleÇŁo** – cada um dos mÓtodos de seleÇŁo, bem como cada uma das fases que comportem, Ł eliminatÓrio, sendo excluÍdo do procedimento o candidato que nŁo compareÇa ou tenha obtido uma valoraÇŁo inferior a 9,5 valores num dos mÓtodos ou fases, nŁo lhe sendo aplicado o mÓtodo ou fase seguintes.

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

- Ficha individual da “AvaliaÇŁo Curricular”;
- Ficha de avaliaÇŁo individual da “Entrevista Profissional de SeleÇŁo”;

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

O Presidente do JŁri

(Manuel Lopes)

O 1º Vogal efetivo

(Jorge Azevedo)

A 2ª Vogal efetiva

(Paula Mateus)



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

(_____)



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

(-----)

(-----)

(-----)