



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº1

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

Aos sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, pelas quinze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da República, 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 técnico, na área funcional de animação cultural, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Valença, aberto por proposta da Exma. Vereadora com competências delegadas na área da gestão de recursos humanos de 25 de novembro de 2019 e em cumprimento da deliberação tomada na reunião ordinária do órgão executivo de 28 de novembro de 2019, com a presença de Carmen Susete Marques de Faria Tavares, técnica superior na qualidade de Presidente do Júri, Maria Manuela Pereira Alves, professora no Agrupamento de Escolas "Muralhas do Minho" e Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe da Divisão Administrativa Geral, 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 n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados aos candidatos os seguintes métodos de seleção:

2.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

2.1.1 - Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método terá uma ponderação de 45% e será ponderado de acordo da seguinte forma:

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

em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL



EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

Sendo:

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos sejam detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano ou curso equiparado) 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 máxima deste fator é de 20 valores.

| | |
|--|------------|
| Nível habilitacional exigido | 18 Valores |
| Grau académico superior ao nível exigido | 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. Este parâmetro será avaliado e pontuado de acordo com o somatório do número de horas de formação de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

| | |
|--------------------------|------------|
| Com formação | |
| > a 35 horas | 20 Valores |
| > que 14 e <que 35 horas | 18 Valores |
| > que 7 e ≤que 14 horas | 16 Valores |
| ≤que 7 horas | 14 Valores |
| Sem ações de formação | 10 Valores |

- i. 1 dia de formação = 7 horas;
- ii. A participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados com o posto de trabalho a preencher é valorada como ação de formação de 1 dia.
- iii. Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.
- iv. As ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas não serão pontuadas.

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



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. 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) – este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos avaliado e será avaliado da seguinte forma:

| | |
|-----------------------------------|----|
| Desempenho excelente (5) | 20 |
| Desempenho relevante (4 a 4,999) | 16 |
| Desempenho adequado (2 a 3,999) | 12 |
| Desempenho inadequado (1 a 2,999) | 4 |

Na ausência de avaliação de desempenho, por facto não imputável ao candidato será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + (EP \times 3) / 5$$

2.1.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Terá uma duração máxima de 30 minutos. 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 e avaliará os seguintes parâmetros:

Orientação para os resultados (OPR): visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS): visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível

Relacionamento interpessoal (RI): visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Trabalho em Equipa e Cooperação (TEC): visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Comunicação: visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

Tolerância à Pressão e Contrariedade (TPC): visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Será classificada através dos seguintes níveis classificativos:

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

O resultado final deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Este método terá uma ponderação de 55%.

2.1.3 Classificação final: A Classificação Final (CF) será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 45\% (AC) + 55\% (EAC).$$

3. Para os candidatos em regime de valorização profissional 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 os métodos de seleção são os seguintes:

3.1 Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL



Será valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a forma escrita, com a duração de 90 minutos e uma tolerância de 30 minutos, com consulta de legislação e versará sobre os seguintes temas:

Legislação geral:

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

b) Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na atual redação.

Legislação específica:

a) Lei-quadro da Educação pré-Escolar aprovada pela Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro;

b) Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto;

c) Orientações curriculares para a Educação Pré-Escolar 2019 – Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação

A prova de conhecimentos terá uma valoração de 40%.

3.2. Avaliação psicológica (AP): Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será valorado 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.

A avaliação Psicológica terá uma valoração de 25%.

3.3. Entrevista profissional de seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá uma duração máxima de 30 minutos.

Será classificada através dos seguintes níveis classificativos:

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

Em que:

Elevado: Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom: Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente: Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Reduzido: Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente: Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

O resultado final deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

E versará sobre os seguintes parâmetros:

1. Conhecimentos e experiência (CE): visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

2. Comunicação e sentido crítico (CSC): visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores relacionar a informação de forma lógica e com sentido crítico.

3. Motivação (MOT): Visa avaliar a vontade demonstrada para contribuir para a prossecução dos objetivos da entidade empregadora pública.

Por cada entrevista de profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista será utilizado o guião anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante

Este método terá uma valoração de 30%.

3.4 Classificação final (CF): A classificação final será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 45\% (PC) + 25\% (AP) + 30\% (EPS)$$

4. Valoração e Classificação Final (VF) – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

| | |
|---|---|
| Candidatos nas situações descritas no ponto 2 | $CF = (45\% \times AC) + (55\% \times EAC)$ |
| Candidatos nas situações descritas no ponto 3 | $CF = (45\% \times PEC) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ |

5. Critérios de Ordenação Preferencial – Em situações de igualdade de valoração final dos candidatos serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º do Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6. Exclusão dos Métodos de Seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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”;
- 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.

A Presidente do Júri

(Carmen Faria)

A 1ª Vogal efetiva

(Maria Manuela Alves)

A 2ª Vogal efetiva

(Paula Mateus)