



## MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

### ATA Nº1

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

Aos trinta e um do mês de maio de dois mil e vinte e um 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 cinco postos de trabalho carreira de assistente operacional – área funcional de serviços gerais – na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo certo, previsto e não ocupados no mapa de pessoal, aberto por deliberação do órgão executivo de 31 de maio findo, 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 Marlene Sofia Gamboa Freitas Franco, técnico superior na Subunidade de Recursos Humanos, 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)** visa 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.

Este método terá uma ponderação de 70%, sendo o resultado obtido de acordo com a seguinte fórmula:

**AC = HA + FP + EP + AD / 4 em que:**

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Sendo:



## MUNICÍPIO DE VALENÇA

### CÂMARA MUNICIPAL

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:

Mais de 150 horas	20 Valores
Mais de 75 horas e $\leq$ a 150 horas	16 Valores
Mais de 35 horas $\leq$ a 75 horas	14 Valores
Até 35 horas	12 Valores
Sem formação	10 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.

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:

5 ou mais anos de experiência	20 Valores
Mais de 3 anos e menos de 5 anos de experiência	16 Valores



**MUNICÍPIO DE VALENÇA**  
CÂMARA MUNICIPAL

Mais de 1 ano e menos de 3 anos de experiência	14 Valores
Menos de um ano de experiência	12 Valores
Sem experiência profissional	10 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 dois últimos períodos, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado (1 a 2,999)	4 Valores
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	12 Valores
Desempenho Relevante (4 a 4,999)	16 Valores
Desempenho Excelente (5)	20 Valores

Caso se verifique a não existência de avaliação será atribuída a classificação de 12 valores.

**2.2 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.

Este método terá uma ponderação de 30%, uma duração máxima de 30 minutos 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.

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;



## MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

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;

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.

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

**3. Valoração e Classificação Final (VF)** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação 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:

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

**4. 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 na atual redação. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e, em seguida, pela maior formação profissional.

**5. 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 fase seguintes.

**6. 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.

(Jorge Azevedo)



**MUNICÍPIO DE VALENÇA**  
CÂMARA MUNICIPAL

(Hélder Pereira)

(Marlene Franco)