



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 doze 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 da carreira de técnico superior – área funcional de Educação, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 26 de maio findo e em cumprimento da deliberação tomada na reunião ordinária do órgão executivo do mesmo dia, com a presença de Carmen Susete Marques de Faria Tavares, técnico superior, na qualidade de Presidente do Júri, Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe da Divisão Administrativa Geral, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Marlene Sofia Gamboa Freitas Franco, Técnico Superior na Subunidade de Recursos Humanos, ambos 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:

Considerando o despacho da Exma. Senhora Vereadora de 31 de maio findo o presente procedimento concursal é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Assim:

2. Nos termos do disposto no.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, na sua atual redação **aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em regime de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, aplicam-se os seguintes métodos de seleção, salvo se optarem, através de declaração escrita, pela aplicação dos métodos previstos para os restantes candidatos:**

2.1 - 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%, sendo o resultado obtido de acordo com a seguinte fórmula:

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

AC = Avaliação Curricular;



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

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 3 (licenciatura) nos termos da alínea c) 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.



Handwritten signature in blue ink

MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

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. 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 dois últimos períodos, de acordo com os seguintes critérios

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

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

2.2 – 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 será efetuada por técnico credenciado, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada 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. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, aos candidatos que se encontrem ou, tratando-se de candidatos em regime de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a exercer funções diferentes das publicitadas, aplicam-se os seguintes métodos de seleção:

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.

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:



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- b) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- d) Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação;
- e) Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da educação - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na atual redação;
- f) Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário – Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na atual redação;
- g) Funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) - Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, na atual redação.

Este método terá uma ponderação de 70%.

3.2 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. 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;

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:



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL



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:

$$CF = 70\% (PC) + 30\% (EPS)$$

4. 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:

Candidatos nas situações descritas no ponto 2	$CF = (45\% \times AC) + (55\% \times EAC)$
Candidatos nas situações descritas no ponto 3	$CF = (70\% \times PEC) + (30\% \times EPS)$

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 na atual redação.

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.

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);



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

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

(Carmen Tavares)

A 1ª Vogal efetiva

(Paula Mateus)

A 2ª Vogal efetiva

(Marlene Franco)



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Ficha individual da avaliação curricular	
Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de técnico superior – área funcional de Educação	
Nome:	
Data:	

Fatores a ponderar		Valoração	Valoração atribuída
Habilitação Académica (HA)	Nível habilitacional exigido	18 Valores	
	Habilitação superior	20 Valores	
Formação Profissional (FP)	> 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	
Experiência Profissional (EP)	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	
Avaliação de Desempenho (AD)	Desempenho Inadequado	4 Valores	
	Desempenho Adequado	12 Valores	
	Desempenho Relevante	16 Valores	
	Desempenho Excelente	20 Valores	
	Ausência de avaliação	12 Valores	

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

Classificação	
---------------	--

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Ficha individual da entrevista profissional de seleção	
Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de técnico superior – área funcional de Educação	
Nome:	
Data:	

GUIÃO DE ENTREVISTA

Classificação (valores)	4 (Insuficiente)	8 (Reduzido)	12 (Suficiente)	16 (Bom)	20 (Elevado)
------------------------------------	-----------------------------	-------------------------	----------------------------	---------------------	-------------------------

	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Valor
A. 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				
B. 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.				
C. Motivação (MOT)				
Visa avaliar a vontade demonstrada para contribuir para a prossecução dos objetivos da entidade empregadora pública				
Questões:				

EPS= CE + CSC + MOT / 3

Classificação	
----------------------	--

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Ficha individual de classificação final
Candidatos que realizaram Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências
Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de técnico superior – área funcional de Educação
Nome:
Data:

Método	Avaliação
Candidatos descritos no ponto 10.1 do Aviso de Abertura	
Avaliação Curricular (AC) 45%	
Entrevista de avaliação de competências (EAC) 55%	

Método	Avaliação
Candidatos descritos no ponto 10.2 do Aviso de Abertura	
Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) 70%	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 30%	

Classificação

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal