



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

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

Aos vinte e nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, nas instalações do Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da República, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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 deliberação do órgão executivo, de sete de abril de dois mil e vinte e dois, com a presença de Jorge Manuel Rio Tinto de Azevedo, Chefe de Divisão de Infraestruturas e Ambiente, na qualidade de Presidente do Júri, Hélder Eónio Carvalho Pereira, Chefe de Unidade Intermédia de 3.º Grau de Ambiente e Espaços Verdes, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe de Divisão Administrativa, 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 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção, consoante a natureza dos candidatos:

2.1. Para os trabalhadores 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 referidas na categoria em análise, ao seu recrutamento aplicam-se os seguintes métodos de seleção:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

(Handwritten signature and initials)

A) Avaliação Curricular (AC)

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

2.2. 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:

A) Prova Prática de Conhecimentos (PC)

B) Avaliação Psicológica (AP)

C) 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. 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 LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, na atual redação, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 20 valores.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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:

Pós-graduação na área	3 Valores
Ações de formação com duração > 35 horas	2 Valores/ação
Ações de formação com duração > 14 e < 35 horas	1,5 Valor/ação
Ações de formação com duração > 7 e ≤ 14 horas	1 Valor/ação
Ações de formação com duração ≤ 7 horas	0,5 Valor/ação
Sem ações de formação	0 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:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

Experiência > 8 anos	20 Valores
Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos	16 Valores
Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos	12 Valores
Experiência > 1 ano e ≤ 3 anos	8 Valores
Experiência < 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
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:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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.

Terá uma duração máxima de 30 minutos e avaliará os seguintes parâmetros: orientação para os resultados; responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; trabalho em equipa e cooperação; comunicação e tolerância à pressão e contrariedade.

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%.

A prova será prática, terá a duração de trinta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o posto de trabalho, nomeadamente, abertura de sepultura com instrumentos e técnicas adequadas e limpeza do espaço envolvente.

Na avaliação serão considerados os seguintes fatores:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade da realização;
- Celeridade na execução;
- Conhecimentos técnicos demonstrados.

Cada um dos fatores será classificado da seguinte forma:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Muito Bom	18 a 20 Valores
Bom	14 a 17 Valores
Suficiente	10 a 13 Valores
Insuficiente	0 a 9 Valores

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% e será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

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:

- **Conhecimentos e experiência:**

Ausência de conhecimentos e experiência: insuficiente – 4 valores

Poucos conhecimentos e experiência: reduzido – 8 valores



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

Suficientes conhecimentos e experiência: suficiente – 12 valores

Muito bons conhecimentos e experiência relevante: bom – 16 valores

Excelentes conhecimentos e experiência: elevado – 20 valores

- **Comunicação e sentido crítico:**

Insegurança e raciocínio confuso: insuficiente – 4 valores

Reserva e constrangimento e raciocínio pouco claro: reduzido – 8 valores

Razoável clareza de ideias e raciocínio: suficiente – 12 valores

Clareza de ideias, fluência e precisão e pertinência das ideias expostas: bom – 16 valores

Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação e vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio: elevado – 20 valores

- **Motivação para o exercício da função:**

Desinteresse: insuficiente – 4 valores

Pouco interesse, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: reduzido – 8 valores

Interesse, motivação, com alguma perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: suficiente – 12 valores

Interesse, motivação, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: bom – 16 valores

Grande visão do conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover: elevado – 20 valores

4. Valoração e Classificação Final (VF) – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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.

5. **CrITÉrios de OrdenaÇão Preferencial** – em caso de igualdade de valoraÇão serŁo aplicados os critÉrios de ordenaÇão preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de junho, na atual redaÇão. Subsistindo a igualdade, a ordenaÇão serŁa efetuada de acordo com os seguintes critÉrios: candidato que esteja a desempenhar funÇões em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato com maior experiênciA em funÇões similares ao posto de trabalho a concurso; candidato com maior formaÇão profissional.

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 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”;

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.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

O Presidente do Júri

(Jorge Azevedo)

O 1ª Vogal efetivo

(Hélder Pereira)

A 2ª Vogal efetiva

(Paula Mateus)