



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL
ATA Nº1

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

Aos treze dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois pelas onze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da Republica, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de técnico superior – área funcional de engenharia eletrotécnica – 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 sete de abril findo, com a presença de Jorge Manuel Rio Tinto de Azevedo, Chefe de Divisão de Infraestruturas e Ambiente, na qualidade de substituto do Presidente do Júri, Vítor Manuel Pires Araújo, Chefe de Divisão de Urbanismo e Planeamento, na qualidade de vogal efetivo e Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe de Divisão Administrativa Geral, na qualidade de vogal suplente.

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 + (2) EP / 4 em que:**

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

Sendo:



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Habilitação Académica (HA) – Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, 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 deste fator será feita da seguinte forma:

Licenciatura	17 valores
Habilitação de grau académico superior	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.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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
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.

2.2 Entrevista de avaliação de competência (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método terá uma ponderação de 30%, uma duração máxima de 30 minutos e versará sobre os seguintes parâmetros:

- 1. Orientação para resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- 2. Orientação para o serviço público:** Visa avaliar a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- 3. Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- 4. Iniciativa e autonomia:** Visa analisar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 5. Inovação e qualidade:** Visa analisar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

6. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Visa analisar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

7. Comunicação e tolerância à pressão e contrariedades: Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e 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

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 ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar.

Por cada entrevista 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



MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

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 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.

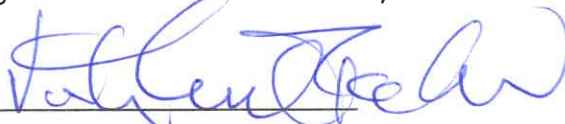
6. Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

- Ficha individual da “Avaliação Curricular”;
- Ficha de avaliação individual da “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- 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 Manuel Rio Tinto de Azevedo)



(Vítor Manuel Pires Araújo)



(Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus)