



## FREGUESIA DE VALENÇA, CRISTELO CÔVO E ARÃO

### ACTA Nº1

(Nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 53º da LVCR e nº1 do artigo 6º da Portaria 83-A/09)

Aos dezassete dias do mês de fevereiro de dois mil e dezasseis, pelas dez horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da Republica, 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 técnico — Área funcional administrativa, previsto e não ocupado no mapa de pessoal, aberto por deliberação da Assembleia de Freguesia, estando presentes Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe da Divisão Administrativa, como Presidente do Júri, Eugénia da Purificação Guterres Pereira, Assistente Técnico e Ercília do Céu Barroso Ferreira Alvares Pestana, Assistente Técnico.

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. Para os trabalhadores que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de requalificação, 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:

**Avaliação curricular (AC)** — com uma ponderação de 45% visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, 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. Para a valoração da Avaliação Curricular adotar-se-á a seguinte fórmula:

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



## FREGUESIA DE VALENÇA, CRISTELO CÔVO E ARÃO

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória.

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:

- Curso com duração (maior que) 5 dias - 4 valores;
- Curso com duração (maior que) 3 dias e (igual ou menor que) 5 dias - 3 valores;
- Curso com duração (maior que) 1 dia e (igual ou menor que) 3 dias - 2 valores;
- Curso com duração (igual ou menor que) 1 dia - 1 valor;
- Sem formação - 0 valores;

i) 1 dia de formação = 6 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.

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:

Experiência (maior que) 8 anos - 20 valores; Experiência (maior que) 5 anos e (igual ou menor que) a 8 anos - 16 valores; Experiência (maior que) 3 anos e (igual ou menor que) 5

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, located in the bottom right corner of the page.





## FREGUESIA DE VALENÇA, CRISTELO CÔVO E ARÃO

anos - 12 valores; Experiência (igual ou maior que) 1 ano e (igual ou menor que) 3 anos - 8 valores; Experiência (menor que) 1 ano - 4 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 anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Precisa de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom: 12 valores.

**Entrevista de avaliação de competências (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 de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: Avaliação comportamental em contexto de trabalho; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Sentido crítico; Motivação.

A aplicação deste método baseia-se num 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.

2.2. - No caso de candidatos em situação de requalificação 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:



## FREGUESIA DE VALENÇA, CRISTELO CÔVO E ARÃO

**Prova conhecimentos (PC)** — com uma ponderação de 45% visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova será escrita, individual, podendo haver lugar a consulta e terá a duração de 90 minutos, versando sobre os temas constantes do Aviso de Abertura.

**Avaliação psicológica (AP)** — com uma ponderação de 25% 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.

**Entrevista profissional de seleção (EPS)** — com uma ponderação de 30% visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros: experiência profissional na função pública; experiência profissional na área a recrutar; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal e motivação.

**3 – Valoração e Classificação Final (VF)** – nos termos previstos no artigo 34º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a ordenação final dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

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

**4 – Critérios de Ordenação Preferencial** – em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria 83-

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, is located in the bottom right corner of the page.





## FREGUESIA DE VALENÇA, CRISTELO CÔVO E ARÃO

A/2009, de 22 de Janeiro. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na função pública.

**5 – Exclusão dos Métodos de Seleção** – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, 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 fases seguintes.

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.

(Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus)

(Eugénia da Purificação Guterres Pereira)

(Ercília do Céu Barroso Ferreira Alvares Pestana)