



ATA n.º 1 Ata de Definição de Critérios

Procedimento Concursal Comum de caráter urgente para a constituição de Relação Jurídica de Emprego Publico em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Publicas por Tempo Indeterminado no âmbito Programa de Regularização dos Vínculos Precários (Lei N.º 112/2017 de 29 de dezembro)

- 1. O júri do concurso composto por Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Ponte de Lima, na qualidade de presidente do júri, Eng.º Nuno Laboreiro Meira de Amorim, Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo, e Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe da Divisão de Estudos e Planeamento, ambos da Câmara Municipal de Ponte de Lima, na qualidade de vogais, reunidos a 15 de maio de 2018, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, no uso da competência decorrente, designadamente, da alínea c) do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 22.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e considerando o determinado, quanto a métodos de seleção, na Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, a fim de decidir, nomeadamente:
- a. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- b. O procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos;
- c. Os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.
- 2. Em conformidade com o artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, aos candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários é aplicável o método de seleção de Avaliação Curricular (AC), e o método complementar de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) se os opositores ao concurso forem superiores ao número de vagas.
- **3.** Considerando a deliberação da Câmara Municipal de Ponte de Lima datada de 20 de abril de 2018, foram reconhecidos em 49 o n.º de situações de exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes e que o vínculo jurídico é inadequado, pelo que os postos de trabalho a preencher são os seguintes: 49 (quarenta e nove) Assistentes Operacionais.
- 4. As funções a desempenhar são as constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), referidas no n.º 2 do artigo 88.º. 5. O Júri deliberou por unanimidade que as candidaturas deverão ser preferencialmente apresentadas em suporte de papel, mediante o preenchimento devido do formulário tipo, de utilização obrigatória, a que se refere n.º 1, do artigo 51.º, da Portaria n.º 83-A/2009, disponível na página eletrónica do Município de Ponte de Lima, acompanhado, sob pena de exclusão do(a) candidato(a), de Curriculum Vitae atualizado e detalhado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com referência à sua duração fotocópia do certificado de habilitações literárias, fotocópia (s) do (s) certificado (s) de formação na área a concurso, bem como fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae.





1

- 6. Requisitos de admissão:
- a. Requisitos Gerais: a constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o que deverá ser declarado obrigatoriamente no formulário tipo de candidatura, sob pena de exclusão.
- **b.** Nível habilitacional: escolaridade obrigatória ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1 de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
- 7. Métodos de seleção: aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e o método complementar de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) se os opositores ao concurso forem superiores ao número de vagas.

Nos termos do n.º 6 do art.º 10º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, é aplicável como método de seleção a Avaliação Curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.

Sendo os métodos utilizados eliminatórios pela ordem enunciada, serão excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de O a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, experiência profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Para efeitos de aplicação do método de seleção, avaliação curricular, deverá apresentar junto à sua candidatura os seguintes comprovativos:

- Fotocópia de declarações de experiência profissional;
- Fotocópias de certificados comprovativos de formação profissional.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

- i. Habilitação Académica de base (HA);
- ii. Formação Profissional (FP)
- iii. Experiência Profissional (EP)

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar de acordo com Grelha de Referência em anexo (Anexo I), seguindo o seguinte critério:

AC = [(HA) + (FP) + (EP)] / 3

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação

d



estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- i. Atitude;
- ii. Conhecimentos, formação e motivação e motivação para o exercício da função;
- iii. Experiência na área em que é aberto o procedimento;
- iv. Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso.

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa (Anexo II).

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.

- 8. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.
- 9. Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 35.° da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, sem prejuízo do artigo 66.° da LTFP.
- 10. As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas na página eletrónica do Município e afixadas em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Lima.
- **11.** Caso seja aplicável o método Entrevista Profissional de Seleção, os candidatos serão convocados através de notificação do dia, hora e local, para a sua realização.
- **12.** A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e disponibilizada na página eletrónica do Município, e afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Concelho.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri.

Ponte de Lima, 15 de maio de 2018, O Presidente do Júri,

(Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

Os vogais,

(Eng.º Nuno Labore ro Meira de Amorim

(Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira)

X





Anexo I Grelha de Avaliação Curricular

FATOR	Critério	Pontuação
НА	Nível Habilitacional exigido	16
	Nível habilitacional superior ao nível exigido	20
FP	Sem formação profissional	8
	< 50 horas	14
	≥50 horas e < 250 horas	16
	≥250 horas e < 350 horas	18
	≥ 350 horas	20
EP	< 1 ano	12
	≥1 ano e < 4 anos	14
	≥ 4 anos e < 8 anos	16
	≥ 8 anos	20

ſ





Anexo II Grelha Classificativa da Entrevista Profissional de Seleção

Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confliança:

- 1. Atitude desadeguada Classificação: insuficiente (4 valores)
- 2. Atitude pouco adequada Classificação: reduzido (8 valores)
- 3. Atitude adequada Classificação: suficiente (12 valores)
- 4. Atitude muito adequada Classificação: bom (16 valores)
- 5. Atitude excelente Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 - Conhecimentos, formação e motivação e motivação para o exercício da função:

- 1. Ausência de conhecimentos/formação ou de motivação Classificação: insuficiente (4 valores)
- 2. Poucos conhecimentos/formação ou motivação Classificação: reduzido (8 valores)
- 3. Bons conhecimentos/formação e boa motivação Classificação: suficiente (12 valores)
- 4. Muito bons conhecimentos/formação e motivação Classificação: bom (16 valores)
- 5. Excelentes conhecimentos/formação e motivação Classificação: elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- Ausência de experiência Classificação: insuficiente (4 valores)
- Pouca experiência Classificação: reduzido (8 valores)
- Experiência suficiente Classificação: suficiente (12 valores)
- Experiência relevante Classificação: bom (16 valores)
- 5. Elevada experiência Classificação: elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- 1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação Classificação: insuficiente (4 valores)
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Classificação: reduzido (8 valores)
- 3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Classificação: suficiente (12 valores)
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Classificação: Bom (16 valores)
- Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Classificação: Elevado (20 valores)

X