

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de 10 postos de trabalho – Assistente Técnico

Aos onze dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, pelas 10:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 4 de fevereiro de 2022, constituído por Eng.º José António Puga Caridade de Barros, Coordenador da Divisão de Obras e Urbanismo, na qualidade de Presidente do Júri, Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral e Dra. Maria Catarina Pereira, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos.-----

Esta reunião teve por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 3, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

O Júri deliberou, nos termos da Lei, por unanimidade, o seguinte:

---Os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36º, da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro serão os seguintes:

Método de Seleção Obrigatório:

Avaliação Curricular (AC)

Método de Seleção Facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal.

1. Avaliação Curricular (AC) – Com uma ponderação de 70%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

Para a valoração da Avaliação Curricular, o Júri adotará a seguinte fórmula:

Sem Avaliação de Desempenho:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

Com Avaliação de Desempenho:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + \frac{\{(EP + AD) \times 50\% \}}{2}$$

Em que:

- HA = Habilitações Académicas;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de Desempenho.

1.1. Habilitações académicas (HA):

Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes - 16 valores
- Habilitações de grau superior exigido à candidatura - 20 valores

1.2. Formação profissional (FP):

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Sem formação-----0 valores
- Até 50 horas-----12 valores
- De 51 horas a 100 horas-----14 valores
- De 101 horas a 200 horas-----16 valores
- De 201 a 350 horas-----18 valores
- Mais de 350 horas-----20 valores



Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério:-----

- Um dia = 6 horas;-----
- Uma semana = 30 horas;-----
- Um mês = 120 horas.-----

Quando o documento não refira qualquer duração considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja:

- Um dia 6 horas.-----

1.3. Experiência profissional (EP):

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional-----5 valores
- Até 6 meses-----13 valores
- Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses-----15 valores
- Superior a 1 ano e 6 meses-----20 valores

Quando o documento comprovativo da experiência profissional não refira duração (início e fim), considerar-se-á o mínimo do referido parâmetro de avaliação:

- Até 6 meses.-----

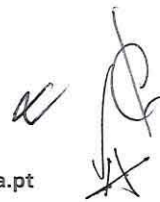
1.4. Avaliação de desempenho (AD):

Serão ponderadas as últimas três avaliações de desempenho:

- Sem avaliação-----10 valores
- Adequado-----14 valores
- Relevante-----16 valores
- Excelente-----20 valores

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -

Será valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores. Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a



experiência profissional e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá a duração prevista de 15 minutos.

Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final, e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (11 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

- Parâmetro 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 confiança:

- a) Atitude desadequada – Insuficiente (4 valores);-----
- b) Atitude pouco adequada – Reduzido (8 valores);-----
- c) Atitude adequada – Suficiente (11 valores);-----
- d) Atitude muito adequada – Bom (16 valores);-----
- e) Atitude excelente – Elevado (20 valores).-----

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

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou de motivação
– Insuficiente (4 valores);-----
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação
– Reduzido (8 valores);-----
- c) Bons conhecimentos/formação ou de motivação
– Suficiente (11 valores);-----
- d) Muito bons conhecimentos/formação ou de motivação
– Bom (16 valores);-----
- e) Excelentes conhecimentos/formação ou de motivação
– Elevado (20 valores).-----

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

- a) Ausência de experiência – Insuficiente (4 valores);-----
- b) Pouca experiência – Reduzido (8 valores);-----
- c) Experiência suficiente – Suficiente (11 valores);-----



- d) Experiência relevante – Bom (16 valores);-----
- e) Excelente experiência – Elevado (20 valores).-----

- Parâmetro 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso:


- a) Dificuldade de expressão, fluência verbal e correção do discurso
– Insuficiente (4 valores);-----
- b) Pouca capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso
– Reduzido (8 valores);-----
- c) Capacidade suficiente de expressão, fluência verbal e correção do discurso
– Suficiente (11 valores);-----
- d) Boa capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso
– Bom (16 valores);-----
- e) Excelente capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso
– Elevado (20 valores).-----

Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

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, mediante a aplicação da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º, conjugado com os artigos 5º e 6º, todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro:

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

em que:



CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto no n.º 10, artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, quando convocados.

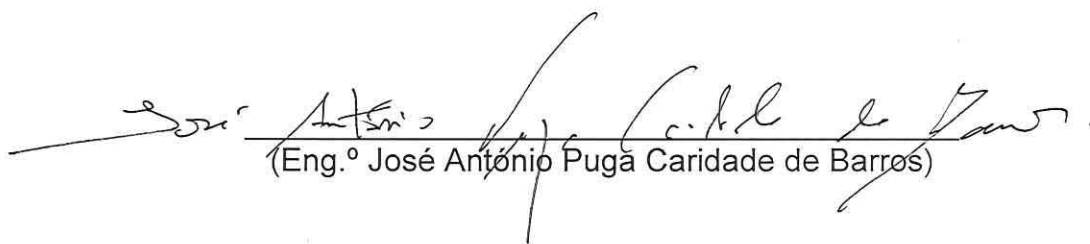
Nas situações de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

O Júri deliberou, a fim de facilitar o registo das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à Avaliação Curricular (Anexo 1), Entrevista Profissional de Seleção (Anexo 2) e ficha de classificação final (Anexo 3).

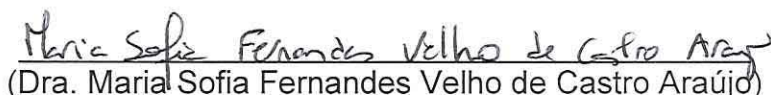
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Ponte de Lima, 11 de março de 2022.

O Júri,



(Eng.º José António Pugã Caridade de Barros)



(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)



(Dra. Maria Catarina Pereira)



Procedimento concursal comum Termo resolutivo certo - 10 postos de trabalho Assistente Técnico

AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL

NOME:

Habilitação Académica	Valor
Escolaridade obrigatória - 16 valores	
Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores	

Formação relacionada com exigências e competências necessárias ao exercício da função em causa. Valorada formação frequentada nos últimos 5 anos até à data de abertura do procedimento.	Valor
Sem formação - 0 valores	
Até 50 horas - 12 valores	
De 51 horas a 100 horas - 14 valores	
De 101 horas a 200 horas - 16 valores	
De 201 horas a 350 horas - 18 valores	
Mais de 350 horas - 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento	Valor
Sem experiência profissional - 5 valores	
Até 6 meses - 13 valores	
Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses - 15 valores	
Superior a 1 ano e 6 meses - 20 valores	

Avaliação de Desempenho	Valor
Sem avaliação - 10 valores	
Adequado - 14 valores	
Relevante - 16 valores	
Excelente - 20 valores	

SEM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
AC = HA (25%) + FP (25%) + EP (50%)	
HA(25%)	0
FP(25%)	0
EP(50%)	0

COM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
AC= HA(25%)+FP(25%)+{((EP+AD)x50%)/2}	
HA(25%)	0
FP(25%)	0
{(EP+AD)x50%}/2	0

TOTAL AC

TOTAL AC

O Júri:



**Procedimento concursal comum Termo resolutivo certo - 10 postos de trabalho
Assistente Técnico**

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO / FICHA INDIVIDUAL

NOME:

ELEVADO/20 BOM/16 SUFICIENTE/11 REDUZIDO/8 INSUFICIENTE/4

Parâmetro 1 - Atitude	VOTAÇÃO DO JÚRI			CLASSIFICAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	PRESIDENTE	1º VOGAL	2º VOGAL		
Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança.					
				<input type="radio"/> MAIORIA	
				<input type="radio"/> UNANIMIDADE	

Parâmetro 2 - Conhecimentos	VOTAÇÃO DO JÚRI			CLASSIFICAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	PRESIDENTE	1º VOGAL	2º VOGAL		
Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função.					
				<input type="radio"/> MAIORIA	
				<input type="radio"/> UNANIMIDADE	

Parâmetro 3 - Experiência	VOTAÇÃO DO JÚRI			CLASSIFICAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	PRESIDENTE	1º VOGAL	2º VOGAL		
Experiência na área em que é aberto o procedimento.					
				<input type="radio"/> MAIORIA	
				<input type="radio"/> UNANIMIDADE	

Parâmetro 4 - Expressão, fluência verbal e correção do discurso	VOTAÇÃO DO JÚRI			CLASSIFICAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	PRESIDENTE	1º VOGAL	2º VOGAL		
Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso.					
				<input type="radio"/> MAIORIA	
				<input type="radio"/> UNANIMIDADE	

CLASSIFICAÇÃO FINAL

0

VALORES

O JÚRI



Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de 10 postos de trabalho – Assistente Técnico - Aviso n.º 5301/2022, de 11/03/2022 - Código Oferta BEP OE 202203/0358

FICHA DE APURAMENTO DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

A classificação final (CF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

onde CF= Classificação Final, AC= Avaliação Curricular e EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

AVALIAÇÃO CURRICULAR :

VALORES

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO :

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

VALORES

O Júri: _____