



ATA nº 1

Aos quatro dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município, na sala de reuniões, pelas dez horas, teve lugar a reunião do júri de seleção do **procedimento concursal comum**, para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Administrativo, previsto no Mapa de Pessoal para 2020 deste Município, da carreira e categoria de **Assistente Técnico**, para exercício de funções no âmbito do projeto "Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar" de Tarouca (PIICE) cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 25/06/2020 e objeto de despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 10/07/2020.

Estiveram presentes os seguintes **membros do júri**:

Presidente: Victor Alexandre Cardoso Ferreira, Técnico Superior do Serviço de Recurso Humanos;

Vogais efetivos: Elsa Cristina Carvalho Monteiro Guerra, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, que também secretariou a reunião e Guilherme Nuno Sarmento Gouveia de Assunção, Coordenador Técnico.

A reunião teve a seguinte **ordem do dia**:

PONTO ÚNICO - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, RESPECTIVA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Em conformidade com o referido despacho de abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC)

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; terá ponderação, para a valoração final, de 70%; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar.

Os elementos a avaliar são a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP), e a avaliação de desempenho (AD), de acordo com os seguintes critérios:

i) Habilitações Académicas (HA), ponderada de 18 a 20 valores, do seguinte modo:





- Posse de 12° ano de escolaridade - 18 valores
- Posse de habilitação superior - 20 valores

ii) Formação Profissional (FP): serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de 0 a 20 valores, realizadas nos últimos cinco anos (2020, 2019, 2018, 2017, 2016), sendo contabilizado o total das horas de formação, do seguinte modo:

- Sem formação - 0 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração inferior a 35 horas - 1 valor;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 35 horas e 70 horas - 2 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 70 horas e 140 horas - 3 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração superior a 140 horas - 5 valores;

O júri entendeu proceder à pontuação acima identificada por entender que quanto maior a formação no posto de trabalho a ocupar, maiores e mais profundos serão os conhecimentos adquiridos necessários ao desempenho da respetiva atividade.

Para efeitos de pontuação considera-se que uma semana corresponde a cinco dias, com sete horas cada um.

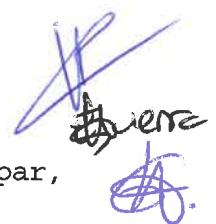
Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respetivo certificado.

iii) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, ponderada de 0 a 20 valores, reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, onde serão considerados os anos completos de serviços, do seguinte modo:

- Sem experiência - 0 valores
- >1 ano até 3 anos: 10 valores;
 - >3 anos até 6 anos: 12 valores;
 - >6 anos até 9 anos: 14 valores;
 - >9 anos até 12 anos: 16 valores;
 - > 12 anos: 20 valores.

iv) Avaliação de desempenho (AD) - será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que executou idêntica função (não superior a 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência o





atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, valorado de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- **(Menção quantitativa ano/3)**

Nos casos em que os candidatos não tenham sido objecto de avaliação de desempenho a classificação a atribuir será de 1 valor por cada ano não avaliado.

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à ocupação do posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

A classificação da avaliação curricular é calculada através das seguintes fórmulas:

$((HA \times 0,2) + (FP \times 0,4) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,1))$, para trabalhadores em situação de requalificação profissional ou com vínculo de emprego público a termo; e

$AC = ((HA \times 0,2) + (FP \times 0,4) + (EP \times 0,4))$, para trabalhadores sem vínculo de emprego público.'

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com a ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, terá a duração de 30 minutos, onde serão avaliados os seguintes fatores: motivação e interesse no lugar; capacidade de organização e de planeamento; capacidade de comunicação e de relacionamento com o público.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

O resultado final deste método é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Classificação Final (CF), expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0.70 \times AC) + (0.30 \times EPS))$$

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9.5 valores, ou falte à sua realização, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.



Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto art. 27º da portaria 125-A/2019, de 30.04.

Caso subsista o empate serão aplicados os seguintes critérios, por ordem preferencial:

- a) Melhor classificação obtida na Avaliação Curricular;
- b) Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção.

Para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2011, de 03.02, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas dez horas e trinta minutos da qual se lavrou a presente ata, que após ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os presentes.

Victor Alexandre Gomes Ferreira

Assoc. Cristina Carvalho Henriques Soares

Guilherme A. [Assinatura]