



FREGUESIA DE POIARES

FREGUESIA DE POIARES

ATA n.º1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

**Abertura de Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado – 2 Assistentes Operacionais**

O júri do concurso composto por Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Ponte de Lima, na qualidade de Presidente do Júri, a Dr.ª Filomena Mimoso da Silva, Técnica Superior no Município de Ponte de Lima, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e José António Gonçalves do Rego, Presidente da Junta de Freguesia de Poiares, na qualidade de vogais efetivos, reunidos a 10 de fevereiro de 2016, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, analisaram e aprovaram por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final, constantes nesta ata.

Nos termos da al. b), n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 06/04 e Artigo 36.º da LTFP os métodos de seleção são os a seguir indicados:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

sendo:

(HA) — Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

*Luís Rego*  
1 *AM*



## FREGUESIA DE POIARES

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional.

- Habilitação de grau académico de ensino secundário ou superior – 20 valores
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 15 valores

(FP) — Formação Profissional: considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

Sem ações de formação – 0 valores;

Ações de formação com duração <a 14 horas – 0,5 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 14 horas e <a 35 horas – 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 35 horas e <a 60 horas – 1,5 valores/cada ação;

Ações de formação com duração > a 60 horas e <a 100 horas – 2 valores/cada ação;

Ações de formação com duração > a 100 horas – 2,5 valores/cada ação;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a 1 ano – 0 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 1 valor;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 5 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 15 valores

Igual ou superior a 15 anos – 20 valores;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março de Decreto regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Desempenho insuficiente – 4 valores;

Desempenho de necessita desenvolvimento – 8 valores;

Desempenho bom – 14 valores;

Desempenho muito bom – 18 valores;

Desempenho excelente – 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho inadequado – 5 valores;

Desempenho adequado – 12 valores;

Desempenho relevante – 18 valores;

Desempenho excelente – 20 valores.

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10.00 valores, neste parâmetro.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



## FREGUESIA DE POIARES

2 — Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei nº 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

### 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 confiança:

1. Atitude desadequada – 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 para o exercício da função:

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

Critério 3 – Experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso:

1. Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)



## FREGUESIA DE POIARES

2. Pouca experiência – reduzido (8 valores)
3. Experiência adequada – suficiente (12 valores)
4. Experiência em valores significativos – bom (16 valores)
5. Excelente experiência, quer qualitativa, quer quantitativa – 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 – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores)

A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Ponte de Lima: [www.cm-pontedelima.pt/](http://www.cm-pontedelima.pt/)

### Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

$$OF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação da fórmula anterior, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

*Handwritten signature and initials*



## FREGUESIA DE POIARES

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

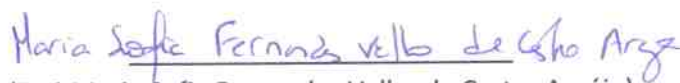
Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Nestes termos, proceder-se-á:

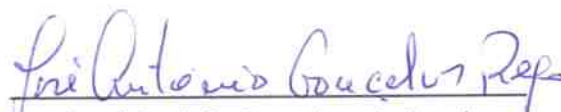
- 1 — À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- 2 — À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

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.

O Júri do procedimento,

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

  
(Dr.ª Filomena Mimoso da Silva)

  
(José António Gonçalves do Rego)