

ATA N.º 1

DK
JOMR

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos doze dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício sede da Junta de Freguesia de Mire de Tibães o júri, designado por deliberação do executivo, datado de cinco de agosto de dois mil e vinte e um, constituído por Elsa Helena Lopes Maciel, que presidiu, por Maria Rita da Silva Gomes, e por Lígia Isabel Quesado Pacheco Pereira, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente técnico na área administrativa.

De acordo com a deliberação acima referida do executivo, são aplicados um método de seleção obrigatório e um complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

Método de seleção obrigatório:

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, tipo de funções exercidas. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP).

$$AC = (HAB+FP+EP) / 3$$

HAB – Habilitação literária/académica: onde se pondera a titularidade de grau literário/académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilidades literária/académica de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilidades literária/académica de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação profissional: O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 2 unidades de crédito: 10 valores;

De 3 a 5 unidades de crédito: 12 valores;

De 6 a 10 unidades de crédito: 14 valores;

De 11 a 15 unidades de crédito: 16 valores;

Mais de 15 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3

> 5 dias	4
----------	---

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

EP - Experiência Profissional, onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência – 8 valores

Menos de 6 meses – 12 valores;

Entre 6 e 12 meses – 14 valores;

Mais de 12 meses e até 18 meses – 16 valores;

Mais de 18 meses e até 24 meses – 18 valores;

Mais de 24 meses – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Método de seleção facultativo/complementar:

3. **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 fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Tolerância à pressão	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

3.1. Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada 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.

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinências;
Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;
Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinências;
Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;
Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

3.2. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = 70\% AC + 30\% EPS$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

4. **Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

5. **Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura.
2. Candidato com menor idade.

6. **Candidatos portadores de deficiência**

De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, competirá ao júri verificar a capacidade de o candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

Elsa Helena Lopes Maciel

Maria Rita da Silva Gomes

Lígia Isabel Quesado Pacheco Pereira