

ATA N.º 1

Procedimento Concursal para Regularização Extraordinária de Vínculos Precários – 1 (um) posto de trabalho – Assistente Técnico

Aos nove dias do mês de novembro de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Mogadouro, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho n.º 59-PR/2022 do Presidente da Câmara Municipal de oito de novembro de 2022, constituído por Maria José Miguel Lopes (Dirigente Intermédia de 2.º grau do Município de Mogadouro), que preside, e pelos Vogais Efetivos Abel Afonso Varandas (Dirigente Intermédia de 2.º grau do Município de Mogadouro), que substitui o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Cláudia Sofia Cristino Guardado, (Técnica Superior do Município de Mogadouro), com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho necessários na carreira/categoria de Assistente Técnico, do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Mogadouro, visando a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto no âmbito da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVAP).

A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.

1 - Métodos de seleção a utilizar

Nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, são aplicáveis os métodos de seleção de **Avaliação Curricular**, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso e, havendo mais de

um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a **Entrevista Profissional de Seleção**.

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e o método complementar de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os postos de trabalho onde sejam opositores mais de um candidato. 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 que não compareçam à realização dos métodos de seleção, quando aplicável.

Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; habilitação académica, formação profissional relevante para o desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliação de desempenho relativa ao último período, últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 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 de relacionamento interpessoal.

A EPS será realizada pelo Júri e é avaliada segundo classificativos de Elevado, Bom, Suficiente; Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12,

8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Conforme o disposto no n.º 12, do artigo 18.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem indicada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

2 - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos concursais será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e de acordo com aplicação das regras seguintes:

- Procedimento concursal em que exista um único candidato ao posto de trabalho:

$$CF = AC \times 100 \%$$

- Procedimento concursal em que exista mais do que um candidato para o posto de trabalho:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 80\%)$$



Habilitações Académicas – será ponderada de acordo com o seguinte critério:

Habilitação exigida para o posto de trabalho em causa = 18 valores;

Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho em causa = 20 valores.

Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Até 50 horas = 10 valores;

De 51 a 300 horas = 15 valores;

Mais de 300 horas = 20 valores.

Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas

Para apreciação da experiência profissional, o Júri delibera avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho da seguinte forma:

Até 1 ano = 10 valores;

De 1 ano a 1 ano e 6 meses = 15 valores;

De 1 ano e 6 meses a 3 anos = 18 valores;

Mais de 3 anos = 20 valores.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

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

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:

Qualidade da Experiência Profissional (QEP);

Motivação / Interesse (MI);

Sentido Crítico (SC);

Capacidade de Expressão e Fluência verbal.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP) – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

Elevada - 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Boa - 16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente - 12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzida – 8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.



Motivação / Interesse (MI) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado - 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente - 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente - 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado - 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom - 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente - 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente - 4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

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.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (QEP + MI + SC + CEFV) / 4$$

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato com maior formação profissional na área funcional.


Todas as deliberações do Júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Presidente do Júri


(Maria José Miguel Lopes)

O 1º Vogal efetivo


(Abel Afonso Varandas)

O 2º Vogal efetivo


(Cláudia Sofia Cristino Guardado)