



*Marta*  
*h,*

### ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º 1

-----Aos vinte e cinco dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), com caráter de urgência, para preenchimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa), previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Gabinete de Planeamento e Gestão Operacional (Escolas), deste Município de Barcelos, na modalidade da **relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, restrito a candidatos abrangidos pelo PREVPAP, para regularização das situações de trabalho precário, previstas no artigo 3.º, da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, constituído pelo presidente, Dr.º João Luís Lima Silva, Diretor de Departamento de Educação, Saúde e Ação Social, pela vogal efetiva, Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral, e pela vogal suplente, Dr.ª Anabela Miranda Coelho, Técnica Superior, em substituição da vogal efetiva, Dr.ª Idalina Maria Ferreira Jardim Brito, Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Planeamento.

-----Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:

-----Os métodos de seleção a utilizar serão a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.

-----Na **avaliação curricular (AC)**, será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

----- $AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$

-----Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

-----a) Na **habilitação académica (HA)**, será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade	20 Valores

-----b) Na **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

acordo com a caracterização do posto de trabalho, valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Sem formação relevante para o exercício das funções	10 valores
≤ 50 horas de formação relevante	12 valores
> 50 e ≤ 99 horas de formação relevante	14 valores
≥ 100 e ≤ 199 horas de formação relevante	16 valores
≥ 200 e ≤ 299 horas de formação relevante	18 valores
≥ 300 e ≤ 399 horas de formação relevante	20 valores

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

-----c) A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, o que deve ser sempre comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 valores
> 3 e ≤ 6 anos	16 valores
> 6 e ≤ 9 anos	18 valores
> 9 e ≤ 12 anos	20 valores

-----d) A **avaliação do desempenho (AD)**, 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, sendo valorado do modo seguinte:

Avaliação do desempenho (AD)	Valoração
Desempenho excelente	20 valores
Desempenho relevante	18 valores
Desempenho adequado	16 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho inadequado	0 valores



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

-----A **entrevista profissional de seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, através da interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, a experiência profissional, a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação. Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada 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. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----

-----A **ordenação final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:  $OF=60\% \times AC + 40\% \times EPS$ .-----

-----Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,

(Dr.º João Luís Lima Silva)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)

(Dr.ª Anabela Miranda Coelho)

