



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA/CIÊNCIAS
GEOGRÁFICAS/CIÊNCIAS JURÍDICAS/ENGENHARIA/PLANEAMENTO TERRITORIAL E DA TOPOGRAFIA)
BALCÃO ÚNICO DO PRÉDIO (REF.º 7/RH/2022)**

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos sete dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu nesta Câmara Municipal, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por despacho da Sr.ª Vereadora Ana Alves Monteiro, com competência na área dos Recursos Humanos, delegada pelo Exmo. Sr. Presidente da Câmara, ao abrigo do artigo 36.º, n.º 2 do Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual (RJAL), datado de 12 de outubro de 2022, a fim de, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada apenas por Portaria), fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.

Para além do método de seleção obrigatório supra referido, todos os candidatos serão, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º, ambos da Portaria, sujeitos ao método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências.

I. Avaliação curricular | AC

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, o método de seleção avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.



De acordo com os n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média ponderada:

$$AC = 15\%HAB + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD$$

Em que: AC | Avaliação curricular
HAB | Habilitação académica
FP | Formação profissional
EP | Experiência profissional
AD | Avaliação de desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

Habilitação académica

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitação académica exigida no procedimento | 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida no procedimento | 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

Formação profissional

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

Tipo de ação de formação	Duração de cada ação de formação				
	≤ 7 h	>7h ≤ 32h	> 32h ≤ 70h	> 70h ≤ 120h	> 120 h
Cursos com interesse específico	1	2	3	4	5



Experiência profissional

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho | 8 valores;
- Até 1 ano | 12 valores;
- Mais de 1 e até 2 anos | 14 valores;
- Mais de 2 e até 4 anos | 16 valores;
- Mais de 4 e até 6 anos | 18 valores;
- Mais de 6 anos | 20 valores.

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado.

Avaliação de desempenho

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 atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores
- Relevante – 18 valores
- Adequado – 14 valores
- Inadequado – 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, quando o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

O modelo de grelha é o aprovado em anexo (anexo 1).

II. Entrevista de avaliação de competências

Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido pelo dirigente responsável pela área de atuação do posto de trabalho, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- Orientação para o serviço público;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Comunicação;
- Trabalho de equipa e cooperação.

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 20.º da Portaria, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média simples.

São excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (anexo 2).

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

Marco Paulo Dinis Baptista
(Presidente)

Diana Andreia Melo Gomes
(Vogal)

Paula Cristina Pereira Matias
(Vogal)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA/CIÊNCIAS GEOGRÁFICAS/CIÊNCIAS JURÍDICAS/ENGENHARIA/PLANEAMENTO TERRITORIAL E DA TOPOGRAFIA) | BALÇÃO ÚNICO DO PRÉDIO (REF.º 7/RH/2022)

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | GRELHA CLASSIFICATIVA

Nome do candidato:

Competência	Comportamentos	Questões	Análise da informação obtida			Valoração
			Demonstra o comportamento (1,25 valores)	Não demonstra o comportamento (0 valores)	Fundamentação	
Orientação para o serviço público	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.					
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.					
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.					
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.					
Conhecimentos especializados e experiência	Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.					
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.					
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.					
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.					

Comunicação	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.					
	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.					
	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.					
	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.					
Trabalho de equipa e cooperação	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.					
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.					
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.					
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.					
CLASSIFICAÇÃO FINAL						0,000