



R
P
H

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR (LICENCIATURA EM TERAPIA DA FALA) | DIVISÃO DE EDUCAÇÃO (REF.º 10/RH/2023)

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu nesta Câmara Municipal, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, ao abrigo do artigo 35.º, n.º 2, alínea a) do Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual (RJAL), datado de 12 de julho de 2023, 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 36.º 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/as os/as candidatos/as 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:

$$AC = 20\%HAB + 25\%FP + 45\%EP + 10\%AD$$



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

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

Habilitação acadêmica

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

- Habilitação acadêmica exigida no procedimento | 18 valores
- Habilitação acadêmica 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.

Só serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos.

Total do número de horas de ações de formação frequentadas	≤ 10h	> 10h ≤ 25h	> 25h ≤ 50h	> 50h ≤ 75h	> 75h ≤ 120h	> 120h
Valoração	10	12	14	16	18	20

Nos certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, não será atribuída qualquer valoração.

Os/as candidatos/as que não apresentarem certificados de formação, não terão qualquer valoração.

Experiência profissional

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



PC
80
PP

- Sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho | 8 valores;
- Até 2 anos | 10 valores;
- Mais de 2 e até 4 anos | 12 valores;
- Mais de 4 e até 6 anos | 14 valores;
- Mais de 6 e até 8 anos | 16 valores;
- Mais de 8 anos e até 10 anos | 18 valores;
- Mais de 10 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/a candidato/a 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/a candidato/a, 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/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

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 pela dirigente responsável pela área de atuação do posto de trabalho, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- Relacionamento interpessoal;
- Orientação para resultados;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia.

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média simples.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

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.

Paula Cristina Pereira Cardoso
(Presidente)

Sónia Isabel Amado
(Vogal)

Paula Cristina Pereira Matias
(Vogal)

DC
 10/2023
 PE.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | GRELHA CLASSIFICATIVA

Nome do candidato:

Competência	Comportamentos	Questões	Análise da Informação obtida			Valor atribuído
			Demonstra o comportamento (1,25 valores)	Não demonstra o comportamento (0 valores)	Fundamentação	
Relacionamento Interpessoal	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.					
	Trabalha com pessoas com diferentes características.					
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.					
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.					
Orientação para os resultados	Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).					
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.					
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são atribuídos.					
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.					
Análise da Informação e sentido crítico	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão.					
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.					
	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.					
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.					
Iniciativa e autonomia	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.					
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.					
	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.					
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.					