



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
A TERMO RESOLUTIVO (NECESSIDADES TRANSITÓRIAS), PARA OITO ASSISTENTES OPERACIONAIS |  
DIVISÃO DE EDUCAÇÃO (REF.º 1/RH/2023)**

**ATA N.º 1**

**DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Aos doze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e três, 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 28 de abril 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 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 acima 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:

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

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.

A formação profissional é considerada desde que relacionada com a área do posto de trabalho e realizada nos últimos 10 anos.

Total de número de horas de ações de formação frequentadas	≤ 7 h	>7h ≤ 32h	> 32h ≤ 70h	> 70h ≤ 120h	> 120 h
Valoração	4	8	12	16	20



Nos certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, considerar-se-á equivalente a 7 horas.

Os 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:

- 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:

- Orientação para o Serviço Público;
- Relacionamento Interpessoal;
- Otimização de Recursos;
- Orientação para a Segurança.

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.



Cesário António Gonçalves da Silva  
(Presidente)

Maria José Valente de Andrade  
(Vogal)

Andreia Catarina Valente dos Santos Lopes  
(Vogal)



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO (NECESSIDADES TRANSITÓRIAS), PARA OITO ASSISTENTES OPERACIONAIS | DIVISÃO DE EDUCAÇÃO (REF.º 1/RH/2023)

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	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.					
	Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.					
	No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.					
	Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus actos.					
Relacionamento interpessoal	Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.					
	Trabalha com pessoas com diferentes características.					
	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.					
	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.					

Otimização de recursos	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.					
	Adopta procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.					
	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.					
	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.					
Orientação para a segurança	Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.					
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.					
	Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.					
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.					
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>						<b>0,000</b>