



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO, PARA ASSISTENTES TÉCNICOS (NECESSIDADES TRANSITÓRIAS TRANSVERSAIS À ORGANIZAÇÃO) – (REF.º 8/RH/2023)

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de agosto 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 27 de junho 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, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

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



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

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 1 ano | 10 valores;
- Mais de 1 e até 2 anos | 12 valores;
- Mais de 2 e até 3 anos | 14 valores;
- Mais de 3 e até 4 anos | 16 valores;
- Mais de 4 anos e até 5 anos | 18 valores;
- Mais de 5 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 no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Otimização de recursos;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

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.

Marina Alexandra Neves de Freitas
(Presidente)

Ana Isabel da Cunha Gomes
(Vogal)

Cláudia Catarina Marrazes Morgado
(Vogal)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO, PARA ASSISTENTES TÉCNICOS (NECESSIDADES TRANSITÓRIAS TRANSVERSAIS À ORGANIZAÇÃO (REF.º 8/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	
Realização e orientação para resultados	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.					
	Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.					
	Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.					
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.					
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.					
	Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.					

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.					
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.					
	Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.					
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.					
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.					
CLASSIFICAÇÃO FINAL						0,000