

ATA Nº. 1

Procedimento concursal comum de recrutamento, para contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto

1 Técnico Superior – Psicologia (Referência A)

1 Técnico Superior – Serviço Social (Referência B)

Ao dia dezasseis do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: Presidente – Maria João Pereira Ferreira, Técnico Superior; Vogais Efetivos – Alexandra Pinto Rodrigues, Técnico Superior, e Suzana Andreia Gaspar da Silva, Técnico Superior.

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião.

1. DETERMINAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Tendo em conta as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na Administração Pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada (adiante designada por LFTP), e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, **deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam.**

- 1.º Avaliação Curricular (AC)
- 2.º Entrevista de Avaliação de competências (EAC)

Os métodos de seleção serão aplicados nos termos do preconizado pelo art. 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. DENSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO (Referências A e B)

2.1 Avaliação Curricular (AC)

A **avaliação curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação Académica (HA)/Nível de Qualificação
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:



$$AC = (1HA+2FP+4EP+1AD)/8$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitação Acadêmica (Nível de qualificação)
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação de Desempenho

As ponderações dos fatores integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

No parâmetro **Habilitação Acadêmica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau acadêmico/nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, na área submetida a concurso. Não há possibilidade de substituição da habilitação por formação ou experiência profissional. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho.....	18 Valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 Valores

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização), relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas a partir de 2024 (inclusive), cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área	08 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:	
Até 7 horas, inclusive	10 valores
> 7 horas e ≤ 28 horas	12 valores
> 28 horas e ≤ 48 horas	16 valores
> 48 horas e ≤ 70 horas	18 valores
> 70 horas ou mais	20 valores

Sempre que do respectivo certificado não constem o número de horas de duração da ação de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias.

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência	10 valores
Inferior a 1 ano	14 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos	18 Valores
Igual ou superior a 4 anos	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos.

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Regular	14 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Desempenho Excelente	20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do art. 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, no caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

A - Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

B - Análise crítica e resolução de problemas

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C- Comunicação

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptara forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem-recebida e corretamente interpretada.

D- Organização, planeamento e gestão do projeto

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, geriras expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

$$EAC = (A+B+C+D)/ 4$$

A entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

3. VALORAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 40\%AC + 60\%EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou a avaliação de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da LTFP, conjugado com o art. 23.º da supracitada Portaria.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do art. 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, a categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e avaliação de desempenho referente aos últimos 3 anos, quando aplicável. Deliberou, ainda, solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e experiência profissional) e o curriculum vitae detalhado, atualizado e datado, encontrando-se os candidatos detentores de Licenciatura em Psicologia sujeitos à



apresentação de documento comprovativo de inscrição válida na Ordem dos Psicólogos Portugueses e os candidatos detentores de Licenciatura em Serviço Social sujeitos à apresentação de documento comprovativo de inscrição válida na Ordem dos Assistentes Sociais.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade e, não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada todos os membros do Júri.

Presidente do Júri:

.....
MARIA JOS PEREIRA FERREIRA

1.º Vogal Efetivo:

.....


2.º Vogal Efetivo:

.....
