

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de trabalhadores para exercer funções na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos – Referência B

---- Aos vinte e dois dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, designado por deliberação do órgão executivo de 22 de março de 2024, constituído pelos seguintes elementos: -----

---- Presidente: Sandra Margarida Ferreira Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos; 1.º vogal: Suzana Filipe Mateus Lourenço, Técnica Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal: António Miguel Antunes Mendes, Técnico Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. -----

---- Aberta a reunião pela Presidente do Júri, e nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da reunião, a Presidente do Júri colocou a votação a seguinte proposta: -----

----- **Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação** -----

---- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação: **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. -----

---- Em conformidade com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção anteriormente referidos podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se, neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos. -----

---- Para os restantes candidatos, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão os previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: **Prova Prática de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Avaliação Curricular (AC)**; -----

---- **A) Prova Prática de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

Sp...
M...
A

---- Prova de natureza prática, de realização individual, com a duração total máxima de 45 minutos, com simulação de situações de tarefas específicas da área a recrutar, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos para a função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. -----

---- É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

---- **B) Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar). -----

---- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- **Habilitação académica (HA):** -----

- Habilitações académicas de grau exigido – 18 valores; -----

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido (em áreas de relevância) – 19 valores; -----

- Doutoramento em áreas de relevância – 20 valores. -----

- **Formação profissional (FP):** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem ações de formação – 10 valores; -----

- Frequência de até 140 horas de formação e aperfeiçoamento profissional – 12 valores; -----

- Frequência de entre 140 e 280 horas de formação e aperfeiçoamento profissional – 15 valores; -----

- Por cada ação de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover, para além das 280 horas referidas no ponto anterior, atribuição de um valor adicional, até ao limite de 20 valores. -----

- **Experiência profissional (EP):** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma: -----

- Sem experiência – 10 valores; -----

- Menos de um ano – 12 valores; -----

- De um a três anos – 13 valores; -----

- De quatro a seis anos – 14 valores; -----

- De sete a nove anos – 16 valores; -----

- De dez a quinze anos – 18 valores; -----

- Mais de quinze anos – 20 valores. -----
- **Avaliação de Desempenho (AD):** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----
- Desempenho inadequado – 4 valores; -----
- Sem avaliação – 10 valores; -----
- Desempenho adequado – 15 valores; -----
- Desempenho relevante – 18 valores; -----
- Desempenho excelente – 20 valores. -----

---- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%, \text{ em que:}$$

- AC = Avaliação Curricular; -----
- HA = Habilitação Académica; -----
- FP = Formação Profissional; -----
- EP = Experiência Profissional; -----
- AD = Avaliação de Desempenho; -----

---- **C) Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nomeadamente: planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. É valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto. -----

---- **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre a seguinte lista de competências: -----

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----
- **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----
- **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----
- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----
- **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

Handwritten: Juro, Mando

- COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

- COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

- REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. -----

---- São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

---- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior. -----

---- **Ordenação Final (OF):** A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante se trate dos candidatos referidos nos pontos 17.2 ou 17.3 do Aviso RH n.º 2/2024, respetivamente: -----

$$OF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

$$OF = PC \times 70\% + AP + AC \times 30\%$$

---- Em que: -----

- OF = Ordenação Final; -----

- AC = Avaliação Curricular; -----

- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

- PC = Prova de Conhecimentos; -----

- AP = Avaliação Psicológica. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade de classificação, atender-se-á à maior experiência profissional, adequada à função. -----

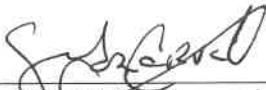


---- Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou os dois vogais no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada. -----

---- De seguida, a Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância. -----

---- Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Todas as deliberações do júri acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. -----

---- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada por finda e encerrada, e procedeu-se à elaboração da presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Júri		
Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal
		
(Sandra Margarida Ferreira Carvalho)	(Suzana Filipe Mateus Lourenço)	(António Miguel Antunes Mendes)

