



# MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

## Câmara Municipal

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO)

#### UM POSTO DE TRABALHO, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – SERVIÇO DE INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES PÚBLICAS (UOGAF)

#### ATA

No dia vinte e quatro de maio do ano dois mil e vinte e quatro, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, Paulo Sérgio Mestre Simão, como Presidente, pela Técnica Superior, Ana Margarida Pereira Vicente, como 1.º Vogal efetivo e pelo Técnico Superior, Gonçalo José Guerreiro Gonçalves, como 2.º Vogal efetivo**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto 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, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o definido no despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara de 15 de maio de 2024, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Método obrigatório:** Avaliação Curricular -----
- **Método facultativo:** Entrevista de Avaliação de Competências -----

Estes métodos serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público. -----

#### AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular que 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 de desempenho. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- 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 e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área do presente posto de trabalho, adquirida nos últimos 5 anos. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma (sob pena de não serem consideradas caso não comprovadas) que indique



*[Handwritten signature]*  
D. Carlos  
Gonçalves

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente e semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana. -----

- A **experiência profissional** apenas com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas; -----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

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 simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes: -----

**Habilitações académicas ou nível de qualificação:** -----

- Habilitação mínima exigida – 18 valores; -----
- Superior à habilitação mínima exigida – 20 valores; -----

**Formação profissional:** -----

- Sem formação na área – 10 valores; -----
- Até 250 horas de formação na área – 15 valores; -----
- Mais de 250 horas de formação na área – 20 valores. -----

**Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:** -----

- Sem experiência profissional – 8 valores; -----



*Aced. Gonçalves*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Até 5 anos de experiência profissional - 12 valores;-----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 16 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

**Avaliação de desempenho:**-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores; -----
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;-----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores;-----
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 20 valores. -----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;-----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.-----

### EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Deliberou o júri, que a aplicação deste método de seleção, assumirá a **forma oral, de realização presencial**, com a duração **máxima de quarenta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

- A. Orientação para os resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----



*Alcides  
Gonzalo*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- B. Planeamento e Organização:** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----
- C. Iniciativa e Autonomia:** capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los. -----
- D. Optimização de Recursos:** capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de financiamento. ----
- E. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. -----
- F. 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. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

- 20 valores – Nível Excelente;-----
- 16 valores – Muito Bom;-----
- 12 valores – Nível Satisfaz;-----
- 8 valores – Nível Fraco;-----
- 4 valores – Nível Insuficiente.-----

#### VALORAÇÃO FINAL

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:-----

**CF** = Classificação final

**AC** = Avaliação curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,

Paulo Simões  
Margarida Vieira  
Gonçalo Gonçalves

