



ANEXO I

Anexo I à Ata Avulsa n.º 1, de vinte de dezembro de 2023, do Júri dos Procedimentos concursais comuns para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a **termo resolutivo certo, em regime de tempo completo**, na carreira geral de Técnico Superior, com a categoria de **Técnico Superior**, para preenchimento de **um posto de trabalho na área de Serviço Social (ref.ª A)**, e **um posto de trabalho na área de Psicologia (ref.ª B)**, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal e afetos à Unidade de Educação e Ação Social (UEAS) da Divisão de Desenvolvimento Local (DDL).

Nos procedimentos concursais comuns em epígrafe, o sistema de valoração final dos candidatos e os elementos e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção são os a seguir descritos, tendo em consideração a caracterização dos postos de trabalho e as áreas de recrutamento definidos no Despacho n.º 2/RH/2023, de 7 de dezembro, do Sr. Presidente da Câmara, e os limites legais da ponderação dos métodos de seleção.

I. SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Podem ser candidatos ao procedimento concursal trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, por remissão do n.º 5 do art.º 56.º da mesma Lei, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o método de seleção obrigatório a aplicar é a **Avaliação Curricular (AC)**, com caráter eliminatório, e como método de seleção facultativo a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A valoração final dos candidatos que completem os procedimentos, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, conforme n.º 1 do art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a respetiva classificação final obtida da seguinte forma, consoante os casos:

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

em que:

CF = classificação final, arredondada às centésimas;

AC = classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, arredondada às centésimas;

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).



São excluídos dos procedimentos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes (alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, sendo elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

II. MÉTODO DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIO

2.1. APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIO

O método de seleção obrigatório é aplicado tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência dos procedimentos concursais (Ref.ª A e/ou B).

Como os procedimentos são destinados à constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, em regime de tempo completo, com recrutamento para a carreira unicategorial de Técnico Superior, o método de seleção obrigatório a aplicar será a **Avaliação Curricular (AC)**, com carácter eliminatório, e como método de seleção facultativo a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

2.2. AVALIAÇÃO CURRICULAR

2.2.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea c), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será realizada pelo Júri do procedimento concursal, sendo adotada a 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 os n.ºs 1 e 5 do art.º 21.º da mesma portaria.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes três (3) **elementos de avaliação**:

- a) A **habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A **experiência profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

2.2.2. A classificação da Avaliação Curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos referidos elementos de avaliação, como segue:

$$AC = 30\% \times HA + 30\% \times FP + 40\% \times EP$$

em que:

AC – Classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

HA – Classificação a nível da habilitação académica, arredondada às centésimas;



FP – Classificação a nível da formação profissional, arredondada às centésimas;

EP – Classificação a nível da experiência profissional, arredondada às centésimas;

São apenas considerados e valorados os elementos curriculares devidamente documentados e comprovados em anexo ao Curriculum Profissional.

2.2.3. Os elementos de avaliação são classificados do seguinte modo:

- **Habilitação Académica (HA)**

A classificação deste elemento corresponderá:

- a) Licenciatura na área pretendida ----- 16 valores;
- b) Mestrado com relevância para as funções a executar ----- 18 valores;
- c) Doutoramento com relevância para as funções a executar ----- 20 valores.
- d) A titularidade de curso de Pós-Graduação, devidamente comprovada, em área relevante para as funções publicitadas no presente procedimento concursal, majorará a avaliação deste parâmetro em 1 valor por cada curso com relevo para a área de trabalho em aberto, não podendo ser obtida valoração superior a 20 valores.

- **Formação Profissional (FP)**

Neste elemento são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos, sendo valorada até 20 valores, nos termos seguintes:

- Sem formação (ou não documentada) ----- 8 valores, a que acresce:
- até 3 dias, inclusive ----- 0,2 valores/cada, até ao máximo de 2 valores;
- entre 4 dias até 2 semanas ----- 0,5 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 2 semanas e um mês ----- 1,0 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 1 mês e três meses ----- 2,0 valores/cada, até ao máximo de 4 valores;
- superior a três meses ----- 3,0 valores/cada, até ao máximo de 6 valores.

A valoração máxima é de 20 valores. Considerar-se-á, apenas, a frequência de cursos, ações e similares, com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, incluindo as ações sensibilização e informação, designadas por encontros, jornadas, colóquios, congressos ou afins.

A duração de um curso ou ação será assim considerada:

- Seis horas correspondem a um dia;
- Cinco dias equivalem a uma semana;
- Um mês equivale a vinte e dois dias.

- **Experiência Profissional (EP)**

Neste elemento considerar-se-á a experiência profissional no exercício de funções em carreira com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho.

A contagem do tempo de exercício de funções será reportada à data do termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, devidamente comprovada através de declaração



emitida pelo serviço ou entidade empregadora de origem (dentro ou fora da Administração Pública), sendo classificada de acordo com a tabela seguinte:

- Sem experiência (ou não documentado) -----	8 valores;
- Até 1 ano -----	10 valores;
- Mais de 1 ano e inferior a 3 anos -----	12 valores;
- Mais de 3 anos e inferior a 6 anos -----	16 valores;
- Mais de 6 anos e inferior a 8 anos -----	18 valores;
- mais de 8 anos -----	20 valores.

III. MÉTODO DE SELECÇÃO COMPLEMENTAR

3.1. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A aplicação da entrevista de avaliação de competências é realizada por membro do Júri, devidamente habilitado para o efeito ou por entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo que a mesma incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar, **num número mínimo de quatro (4) e número máximo de seis (6)**, serão extraídas da correspondente lista sendo, destas, efetivamente avaliadas aquelas que forem consideradas adequadas ao perfil de competências julgado essencial para o posto de trabalho em concurso.

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação (mínimo 4 e máximo 6) e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. Cada uma das competências será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Cada competência avaliada é assinalada na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- Competência presente a bom nível – 16 valores;
- Competência presente a um nível suficiente – 12 valores;
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- Competência ausente – 4 valores.

Para determinação da avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada às centésimas.



Paços do Município de Vila Nova de Paiva, aos vinte de dezembro de 2023

O Presidente do Júri:

O 1.º Vogal Efetivo:

A 2.ª Vogal Efetiva: