



Assine
de
MPH

Ata n.º 1 – Definição de Critérios

Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado - contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, conforme caracterização no mapa de pessoal.

Aos 23 dias do mês de janeiro, de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído por:

Presidente: Alexandra Patricia Neves de Sousa, Coordenadora Municipal de Proteção Civil do Município de Alcanena;

Vogais efetivos: Nancy Marques Rodrigues, Técnica Superior, em exercício de funções no Serviço de Recursos Humanos, e Marco Paulo Santos Rafael, Assistente Técnico, em exercício de funções no Serviço Municipal de Proteção Civil, ambos do Município de Alcanena;

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do n.º 1, do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1, do artigo 36º da LTFP-Lei de Trabalho em Funções Públicas, assim como, no Despacho de Abertura de procedimento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

- 1.1. **Avaliação Curricular** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA (25 \%) + FP (35 \%) + EP (40 \%)$$

Sendo que:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitações Académicas



FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (25 \%) + FP (25 \%) + EP (40 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do Desempenho

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: - Escolaridade obrigatória – 18 valores - Superior à escolaridade obrigatória – mais um valor por cada ano de escolaridade até ao limite máximo de 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, designadamente, ações de formação nos últimos 3 anos:

- Sem ações de formação – 0 valores;
- 8 valores - Até 2 ações de formações;
- 12 valores - De 3 a 5 ações de formações;
- 16 valores – De 6 a 10 ações de formações;
- 20 valores - Mais de 10 ações de formações;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- De 1 a 2 anos de experiência – 10 valores;
- De 3 a 4 anos de experiência - 12 valores;
- De 5 a 6 anos de experiência - 16 valores;
- Superior a 6 anos – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho no último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Desempenho Excelente – 20,00 valores - 4,000 a 5,000;
- Desempenho Muito Bom - 18,00 valores 3,500 a 3,999;
- Desempenho Bom – 16,00 valores 2,000 a 3,499;



Alcane
la
MPA

- Desempenho Regular – 12,00 valores 1,000 a 1,999;
- Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Suprimento da avaliação – 10,00 valores, para as situações em que o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio ou ano em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

2. **A Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC)** - destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associadas são os que seguidamente se discriminam:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (A): 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO (B): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Relaciona-se com urbanidade e cordialidade com os interlocutores.
- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

INICIATIVA (C): Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Handwritten signature and initials in blue ink.



Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (D): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.
- Promove uma cultura de segurança proativa, incentivando a melhoria contínua de processos e procedimentos.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.



A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

A = Competência 1;

B = Competência 2;

C = Competência 3;

D = Competência 4;

3. **A ordenação final dos candidatos** resultará da classificação dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:

CF - Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

4. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05 e, para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.
5. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios já referidos, serão utilizados os seguintes:
- 5.1. Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Colaboração”;
 - 5.2. Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Iniciativa”;
 - 5.3. Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Segurança”.
6. Nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quando obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos ou fase seguinte.



7. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos é efetuada por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112º do Código do Procedimento Administrativo.
8. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 4º da Portaria, para realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
9. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e disponibilizada na página eletrónica do município em www.cm-alcanena.pt. A lista de ordenação final dos candidatos, após homologação será igualmente publicitada, nos termos do n.º 4 do artigo 25º.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

A Presidente do Júri

(Alexandra Patricia Neves de Sousa)

O 1.º Vogal Efetivo

(Nancy Marques Rodrigues)

O 2.º Vogal Efetivo

(Marco Paulo Santos Rafael)