CÂMARA MUNICIPAL DE BENAVENTE

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR/ JURISTA

ATA Nº 1

Aos trinta e um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniram os elementos do júri: Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que preside, Maria Margarida Cardeira Seno, técnica superior/Sociologia, e Ana Paula Branco Buchadas Canastra, técnica superior/ Gestão de recursos humanos, 2ª vogal efetiva e 1ª vogal suplente, nos termos constantes do Aviso nº 467/2024, de 08 de outubro, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 210, de 29 de outubro , sob o nº 24091/2024, identificado no referido aviso como procedimento "D", publicado na Bolsa de Emprego Pública (BEP), com o código de oferta nº OE202410/1103, para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

1 - **A <u>AVALIAÇÃO CURRICULAR</u>**
A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + EP + FP}{3}$$

Em que:
HL = Habilitações literárias;
EP = Experiência profissional;
FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

<u>Habilitações literárias (HL)</u>
- Licenciatura pós Bolonha — 17 valores;
- Licenciatura pré Bolonha- 18 valores;

- Licenciatura pós Bolonha e mestrado- 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha e mestrado - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores.

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores
De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,5 valor
De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores
De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valores
De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores
De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 valores

Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.

Este parâmetro terá sempre por base 10 valores e não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.
A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.
Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções que constituem o conteúdo funcional do posto de trabalho objeto do presente procedimento, correspondendo cada período de um ano completo de funções no âmbito da Administração Pública a um (1) ponto e cada período de um ano completo de funções de natureza privada a (0,5) ponto.
(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

2 - A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional; Orientação para resultados; Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Motivação, Trabalho em Equipa e Cooperação.

Cada um dos parâmetros de avaliação da entrevista de avaliação de competências é objeto de classificação de 0 a 20 valores, sendo o resultado a média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros.
2.1. Experiência profissional - experiência profissional no que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- Insuficiente- 4 valores;
- Pouca experiência- Reduzido- 8 a 11 valores;
- Experiência suficiente- Suficiente -12 a 15 valores;
- Experiência relevante- Bom -16 a 18 valores;
- Grande experiência- Elevado – 19 a 20 valores.

2.2. Orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, comprometendo-se com os objetivos exigentes, sendo perseverante no alcançar das metas definidas, realizando as tarefas que lhe são cometidas com empenho e gerindo adequadamente o seu tempo de trabalho.
- Ausência de capacidade – 4 valores;
- Pouca capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo prazos pouco ambiciosos, sem preocupação de definir objetivos- 8 a 11 valores;
- Capacidade suficiente para concretizar a sua atividade, estabelecendo alguns prazos e objetivos no exercício da sua atividade- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para concretizar objetivos, gerindo prioridades e assumindo compromissos exigentes, revelando empenho e perseverança em alcançar as metas definidas, com elevada capacidade de gerir adequadamente o tempo de trabalho - 16 a 18 valores;
- Excelente capacidade para concretizar as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, sem deixar de desenvolver e alcançar as metas definidas, relevando alto nível de empenhamento na execução das suas tarefas e elevada capacidade para gerir o seu tempo de trabalho, permitindo-lhe concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas- 19 a 20 valores.

2.3. Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente, sendo avaliado com a seguinte escala:
- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- Insuficiente- 4 valores;
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - Reduzido- 8 a 11 valores;
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - Suficiente -12 a 15 valores;
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - Bom -16 a 18 valores;
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa Elevado -19 a 20 valores.

2.4. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.
- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- Insuficiente- 4 valores
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- Reduzido- 8 valores- 8 a 11 valores;
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- Suficiente -12 a 15 valores;
- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- Bom- 16 a 18 valores;
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- Elevado -19 a 20 valores.

2.5. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.
- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- -Insuficiente- 4 valores;
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Reduzido- 8 a 11 valores
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Suficiente -12 a 15 valores
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Bom -16 a 18 valores
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - Elevado -19 a 20 valores

3 - Todos os métodos de seleção têm **carácter eliminatório**, nos termos dos nºs 3 e 4 do artº 21º da referida Portaria nº 233/2022, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham faltado à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores.

4 – A **CLASSIFICAÇÃO FINAL** resultará da seguinte ponderação:

CF = (AC x 0,40) + (EAC x 0,60)

Em que:
CF = Classificação final
AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,

Ana Paula Carvalho