

ATA Nº1

PROCEDIMENTO POR MOBILIDADE INTERORGANISMOS PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO E SOCIEDADE - SETOR DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

Ao segundo dia do mês de julho de 2026, pelas 10 horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído por Paulo Luís Cristóvão da Silva, Chefe de Divisão de Obras, Urbanismo, Planeamento e Ordenamento do Território, em regime de substituição, na qualidade de Presidente do Júri, Sandra Cristina Dinis Paiva, Técnica Superior na qualidade de 1.ª vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sandra Cristina Henriques Barata, Assistente Técnica, na qualidade de 2.ª vogal efetivo.

A presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e sistema de valoração final.

O Júri deu início ao referido procedimento de recrutamento, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

- 1 - Apenas poderão ser admitidos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, por tempo indeterminado, integrados na carreira/categoria geral de Assistente Técnico, com a caracterização do posto de trabalho definida, e estar em efetividade de funções ou em situação de mobilidade especial.
- 2 - Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.
- 3 - A seleção dos candidatos será efetuada com base na análise curricular, complementada com uma Entrevista de Avaliação de Competências. A referida análise curricular tem carácter eliminatório, pelo que os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da referida Entrevista de Avaliação de Competências,

3.1 - A Avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, é expressa numa escala de 0

a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

3.1.1.- A habilitação académica (HA) — constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 2, ou seja, sejam titulares do 12º ano de escolaridade ou cursos que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por trabalhadores da carreira/categoria Assistente Técnico, conforme artigos 86º, 88º do mapa anexo à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao 12º ano de escolaridade; devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

3.1.1.1 - A Habilitação académica (HA): pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes•

Na avaliação deste fator o Júri deliberou, por unanimidade, que a valoração será elaborada de acordo com o seguinte:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

3.1.2 - A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função — visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, e realizadas nos últimos 5 anos.

Assim, a avaliação deste fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação

- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;
- De 1 a 4 unidades de crédito: 10 valores;
- De 5 a 8 unidades de crédito: 12 valores;
- De 9 a 15 unidades de crédito: 14 valores;
- De 16 a 25 unidades de crédito: 16 valores;
- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

3.1.3 - A experiência profissional (EP): Para efeitos do cálculo do fator experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas. Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caraterizadora dos postos de trabalho a preencher não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores,

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área.

Na avaliação deste fator a valoração será elaborada de acordo com o seguinte:

Com experiência no setor público/funções públicas

- Menos de um ano — 8 valores; - Entre um e dois anos — 10 valores;

- Entre três e quatro anos — 12 valores;
- Entre cinco e seis anos — 14 valores;
- Entre sete e oito anos — 16 valores;
- Entre nove e dez anos — 18 valores;
- Mais de dez anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

3.1.4 - Avaliação do desempenho (AD) — Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três (3) biénios (6 ciclos avaliativos anuais), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente — 20 valores;
- 4 a 5 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante — 16 valores;
- 3,500 a 3,999 - Bom - 14 valores;
- 2 a 3,499 Regular / 2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;
- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

3.1.5 - As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para o qual o procedimento foi aberto. A ponderação destes fatores, para a valoração final, é de 50%.

3.1.6 - FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (FCAC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula: $-AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (20\%)$ em que:

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

3.1.7 — Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção, Avaliação Curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de Entrevista de Avaliação de Competências.

4) Entrevista de Avaliação de Competências, vulgo Entrevista Profissional de Seleção— De acordo com a alínea d) do nº1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função. Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) serão valorizados os seguintes aspetos: a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com o objetivo de obter uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido no Mapa de Pessoal, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da

presença ou ausência de comportamentos. Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

Nº	Descrição da Competência
C1	Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. - Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho. - Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.
C2	Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. - Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. - Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

C3	Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem. - Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade. Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade.
C4	Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes. - Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto. - Explica a informação de forma fácil de compreender.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através do somatório das pontuações atribuídas em cada competência de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4}$$

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de trinta minutos.

5 - Ordenação final

Nos termos previstos no artigo 26º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária.

A Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte formula:

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

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artº 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato (a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores; candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação.

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artº 6º da Portaria nº 232/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Presidente do Júri a presente reunião e para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri



Sandra Paiva


