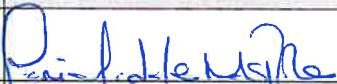


OBJETIVOS

Ata nº1 - Fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo determinado (termo resolutivo certo) – **Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de Psicomotricidade**

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Presidente: Maria Madalena Agostinho Lagarto de Nascimento Rola	
1º Vogal efetivo: Maria Luísa Florêncio da Conceição Carraça	
2ª Vogal efetiva: Sofia de Jesus Buinho Costa	

LOCAL:	Paços do Município de Estremoz		
DATA:	10-07-2025	HORA:	10:30

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Ao décimo dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 10:30 horas, reuniram, Maria Madalena Agostinho Lagarto de Nascimento Rola, professora na Escola Secundária Rainha Santa Isabel, Maria Luísa Florêncio da Conceição Carraça, Psicomotricista a desempenhar funções na Cerciestremoz e Sofia de Jesus Buinho Costa, Técnica Superior do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho nº 185/2025, de 03 de julho:-----

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

- Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;

Dos métodos de seleção previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri decidiu aplicar a **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**.

Métodos de Seleção:

- 1) **Avaliação Curricular**, terá uma ponderação de **60% na valoração final**;
- 2) **Entrevista de Avaliação das Competências** terá uma ponderação de **40% na valoração final**;

Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% HA) + (30\% FP) + (40\% EP) + (10\% AD)$$

- **Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	18 valores
Mestrado	19 valores
Doutoramento	20 Valores

- **Formação Profissional (FP):** neste fator, irão ser consideradas as horas de formação, desde que tenham relação direta com o desempenho das funções em causa na área funcional posta a concurso, por considerar o Júri que são estas que contribuem para o aperfeiçoamento profissional, permitindo um melhor desempenho das respetivas funções. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 10 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total 10 a 25 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 25 a 50 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 50 a 100 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 100 horas	20 valores

Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até 1 ano de experiência profissional	12 valores
Experiência > a 1 ano e até 5 anos	14 valores
Experiência > a 5 anos e até 8 anos	16 valores
Experiência > a 8 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Avaliação de desempenho (AD): na qual se considera a ultima avaliação, sendo valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Regular	10 valores
Desempenho Bom	12 valores
Desempenho Muito Bom	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, por motivo que não lhe seja imputável, será atribuída a classificação de **10 valores neste parâmetro**.

EAD = Entrevista Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada por apreciação qualitativa através da identificação da presença de competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados.

É atribuída uma ponderação de 0 ou 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)
- Não manifesta (Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)

Assinatura
[Assinatura]

A determinação do nível classificativo qualitativo das competências define-se de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala de 0 a 4 como está representado no seguinte quadro:

Pontuação Comportamentos Presentes	Apreciação da Competência	Apreciação Quantitativa
0	Insuficiente	0
1	Reduzido	1,25
2	Suficiente	2,50
3	Bom	3,75
4	Elevado	5

A apreciação Quantitativa é expressa pela classificação de 4 competências essenciais do perfil e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de media simples e expressa até às centésimas, segundo o n.º1 e n.º5 do artigo 21.º da portaria 233/2022 de 9 de setembro.

As competências e os comportamentos a avaliar são os seguintes:

Competências	Registo Informação (Comportamentos)
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: ☉ Fossui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. ☉ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. ☉ Freocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. ☉ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: ☉ Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. ☉ Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. ☉ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. ☉ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: ① Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. ② Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. ③ Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. ④ Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
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.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: ① Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. ② Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. ③ É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. ④ Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

Valoração Final:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,60AC + 0,40 EAC$$

Em que:

VF= Valoração Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das formulas de valoração final referentes aos critérios gerais e específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 3 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 compoem é eliminatório.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

O Júri

Prof. João de Deus

Leise Canção

Sofia B. P. de

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo determinado (termo resolutivo certo) – **Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de Psicomotricidade**

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Classificação final obtida pelo candidato

$VP = 0,60AC + 0,40EAC$ -----

----- Presidente,

----- 1º Vogal Efetivo,

----- 2º Vogal efetivo,

Modelo II

deiscavaci

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

1. Habilitações Académicas (HA)	
Habilitações Académicas (HA): _____	Classificação _____ valores
2. Formação Profissional (FP)	
Formação Profissional (FP) _____	Classificação _____ valores
3. Experiência Profissional (EP)	
Experiência Profissional (EP) _____	Classificação _____ valores
4. Avaliação de Desempenho (AD)	
Avaliação de Desempenho (AD) _____	Classificação _____ valores
Classificação Total	
$AC = (20\% HA) + (30\% FP) + (40\% EP) + (10\% AD)$	
AC = _____ = _____ valores	

----- Presidente,

----- 1º Vogal Efetivo,

----- 2º Vogal efetivo,

Modelo IV

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Contratação: Tempo Determinado, 1 posto de trabalho, Técnico Superior – Psicomotricista

Nome Candidato:

Registo de Informação/Classificação

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	0	1	2	3	4		
1- CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:							
2 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:							
3- PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:							
4- RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:							

Observações: