



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE UM COORDENADOR TÉCNICO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAR POSTO DE TRABALHO NA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

ATA N.º 1 DA REUNIÃO DO JÚRI

- DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -

Aos dezanove dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores Ana Raquel Pala Bizarro Sanches – Dirigente da Divisão de Educação e Qualificação (como Presidente do Júri), Maria Ângela dos Santos Filipe – Diretora do Agrupamento de Escolas de Grândola e José Luis Carneiro Cirilo – Técnico Superior na área de Psicologia (ambos como vogais), os quais constituem o Júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, a fim de, definir os parâmetros de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O Júri do procedimento concursal assinala que:

1 - Os métodos de seleção a utilizar para os candidatos em geral são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (com carácter eliminatório);
- Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório).

1.1 - Prova de conhecimentos:

De realização individual e numa única fase, terá a duração de 90 minutos, e visará avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento e realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Programa da prova e legislação a consultar:

Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322>

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – toda a Parte I e toda a Parte II (artigos 1.º a 313.º), na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>

Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL) – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>

Handwritten initials and a checkmark in the top right corner.

Decreto-Lei de Transferência de Competências para os Municípios na área da Educação – Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-118872841>

Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/1986-34444975>

Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário – Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2012-117105579>

Estatuto do Aluno e Ética Escolar - Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2012-203677048>

Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário - Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34457775>

Regime de gestão e recrutamento do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de técnicos especializados para formação - Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio.

Versão consolidada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/32-a-2023-212770101>

Regime jurídico de matrícula e de frequência no âmbito da escolaridade obrigatória das crianças e dos jovens entre os 6 e os 18 anos - Despacho Normativo n.º 10-B/2021, de 14 de abril.

Versão disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho-normativo/10-b-2021-161433525>

Regulamentação dos cursos científico-humanísticos - Portaria n.º 226-A/2018, de 7 de agosto.

Versão disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/226-a-2018-115941646>

Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Grândola e o STAL - Acordo Coletivo de Trabalho n.º 100/2015, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, com a alteração efetuada pelo Aviso n.º 15072/2017, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 239, de 14 de dezembro de 2017.

Versões disponíveis em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-coletivo-trabalho/100-2015-70920283>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/aviso/15072-2017-114352520>

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Grândola – Despacho n.º 6642/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 101, de 25 de maio, com a alteração introduzida pelo Despacho n.º 14836/2022, de 29 de dezembro.

Versões disponíveis em:

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/6642-2022-183961948>

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/14836-2022-205449941>

Para a realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos da legislação constante do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).



4
Mue.
CP

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

1.2 - A entrevista de avaliação de competências:

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Competências Técnicas:

1. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

2. Inovação e Qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

3. Organização e Método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Competências Pessoais:

4. Coordenação: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.

5. Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

6. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Competência Conceptual ou Conhecimentos Específicos:

7. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Nível Classificativo	N.º de competências em que os comportamentos associados estão presentes
20 - Elevado	Apresenta as 7 competências
16 - Bom	Apresenta 5 ou 6 competências
12 - Suficiente	Apresenta 3 ou 4 competências
8 - Reduzido	Apresenta 1 ou 2 competências
4 - Insuficiente	Não apresenta competências

1.3 - A valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

2 - Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.1 - Avaliação curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, 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, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Cada elemento será avaliado da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA) - graduação utilizada:

- 12.º Ano – 18 valores;
- Superior ao 12.º Ano – 20 valores.

Formação Profissional (FP), devidamente comprovada e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função - graduação utilizada:

- Formação inferior a 20 horas – 10 valores;
- Formação de 21 a 30 horas – 12 valores;
- Formação de 31 a 50 horas – 14 valores;
- Formação de 51 a 70 horas – 16 valores;
- Formação de 71 a 100 horas – 18 valores;
- Formação superior a 100 horas – 20 valores.

Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - graduação utilizada:

- Experiência Profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos - 15 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 4 e inferior a 5 anos - 16 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 e inferior a 6 anos - 17 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 6 e inferior a 7 anos - 18 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 7 e inferior a 8 anos - 18,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 8 e inferior a 9 anos - 19 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 9 e inferior a 10 anos - 19,5 valores;



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

- Experiência Profissional superior a 10 anos - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar – graduação utilizada:

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 5 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) - 12 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 18 valores;
- Reconhecimento de Desempenho excelente - 20 valores.

O Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da Avaliação de Desempenho (AD) será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

A valoração final da avaliação curricular resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:

$$A.C. = (H.A \times 20\% + F.P. \times 30\% + E.P. \times 40\% + A.D. \times 10\%)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular;
- HA - Habilitação Académica;
- FP - Formação Profissional;
- EP - Experiência Profissional;
- AD - Avaliação do Desempenho.

2.2 - A entrevista de avaliação de competências será avaliada conforme definido no ponto n.º 1.2 da presente ata.

2.3 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 2 da presente ata avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

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

em que:

- VF - Valoração Final;
- AC - Avaliação Curricular;
- EPS - Entrevista de Avaliação de Competências.

3 - Critérios de Desempate:

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato de menor idade.

As deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

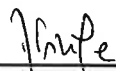
O Júri

A Presidente



Ana Raquel Pala Bizarro Sanches

A 1.ª Vogal



Maria Ângela dos Santos Filipe

O 2.º Vogal



José Luis Carneiro Cirilo