



S/S Pl.

ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 01 TÉCNICO SUPERIOR – NUTRICIONISTA, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA JUNTA DE FREGUESIA DA MARINHA GRANDE.

Ao dia 6 do mês de abril de dois mil e vinte e dois reuniu pelas 10 horas, na sede da Junta de Freguesia da Marinha Grande, o júri designado por deliberação do executivo constituído pelos seguintes elementos:

Elisabete Figueira Carreira, Técnica Superior que presidiu, Sara Margarida Alves Filipe, Técnica Superior, vogal efetivo e Paula Cristina Pereira Matias, Técnica Superior, vogal efetivo.

A reunião destinou-se à decisão das fases que comportam os métodos de seleção e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º, 6.º e 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação (doravante designado apenas por Portaria), sendo o método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, exceto aqueles que sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda aos candidatos que não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o respetivo posto de trabalho, bem como aos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para



J. A. P.

a qual é aberto o procedimento se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho.

O método de seleção facultativo e aplicável a todos os candidatos será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1 – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar e tem uma ponderação de 40% na classificação final.

1.1. Habilitação Académica (HA), valorada da seguinte forma:

- a) Pela detenção de habilitação exigida - 18 valores;
- b) Pela detenção de habilitação académica superior à exigida - 20 valores.

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, até ao limite de valoração máxima de 20 valores:

- Até 30 horas (inclusive) - 2 valores;
- De 31 horas até 60 horas (inclusive) - 4 valores;
- De 61 horas até 90 horas (inclusive) - 8 valores;
- De 91 horas até 120 horas (inclusive) - 10 valores;
- De 121 horas até 150 horas (inclusive) - 14 valores;
- De 151 horas até 200 horas (inclusive) - 18 valores;
- Superior a 200 horas - 20 valores.

1.2.1. Para efeitos de classificação Formação Profissional esclarece-se o seguinte:



S.J.
H.

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

1.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções semelhantes, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- Até um ano completo de experiência profissional:

- a) Em serviços com exceção dos serviços da Administração Autárquica - 6 valores;
- b) Em serviços da Administração Autárquica - 8 valores;

- Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional:

- a) Em serviços com exceção dos serviços da Administração Autárquica - 10 valores;
- b) Em serviços da Administração Autárquica - 12 valores;

- Por cada ano completo a mais de experiência profissional:

- a) Em serviços com exceção dos serviços da Administração Autárquica - 0,5 valores;
- b) Em serviços da Administração Autárquica - 1 valor.

1.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é atribuída uma pontuação de 10 valores, de acordo com o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR: $AC = (HA) + (FP) + (EP) + (AD) / 4$



V. J. P.

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Acadêmica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

2 – Prova de Conhecimentos (PC) – A PC que visa avaliar conhecimentos acadêmicos, profissionais e competências técnicas, será realizada por escrito e valorada através da resposta às questões que serão colocadas, sendo que a prova consistirá em 10 perguntas sobre as matérias constantes no ponto seguinte. A PC terá a valorização máxima de 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, a cotação de cada pergunta encontra-se indicada no respetivo enunciado, terá a duração máxima de 1h e 30m e a ponderação de 40% no critério de avaliação final.

Prova Escrita de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes matérias, sendo permitida a consulta da legislação, desde que não anotada ou comentada:

- Código do Procedimento Administrativo – DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16/11;
- Lei das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão em vigor;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Estatuto da Ordem dos Nutricionistas - Lei n.º 51/2010, de 14 de dezembro, na redação atual;
- Regime de atribuição do título de nutricionista - Regulamento n.º 55/2019.

3 – Avaliação Psicológica (AP) – A aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o artigo 5º da Portaria, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica terá a ponderação de 30% na classificação final, valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais



J. J. et.

correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do nº 3 do artigo 9º da Portaria.

São excluídos os candidatos que obtenham 8 ou 4 valores neste método de seleção.

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final, sendo classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme resulta do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria.

São excluídos os candidatos que obtenham 8 ou 4 valores neste método de seleção.

A aplicação do método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal da Junta de Freguesia da Marina Grande.

Tendo em conta as exigências constantes do posto de trabalho inerente à categoria de técnico superior, as competências a avaliar são:

- Orientação para os resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Otimização de recursos;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

O modelo de guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.



S. J. P.

A grelha classificativa a adotar é a seguinte:

| | |
|-----------------------------|--------------|
| Apresenta as 4 competências | Elevado |
| Apresenta as 3 competências | Bom |
| Apresenta as 2 competências | Suficiente |
| Apresenta as 1 competências | Reduzido |
| Apresenta 0 competências | Insuficiente |

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração mínima de 30 minutos e máxima de 1 hora.

5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — a realizar como método facultativo, visa avaliar de forma objetiva, 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. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos e terá a ponderação de 30% na classificação final.

Nos termos do previsto nos n.º 5 e 6 do artigo 9º da Portaria, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12,8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos:

- a) Motivação e interesses profissionais – onde são ponderados os motivos da apresentação de candidatura e as expectativas profissionais;
- b) Relacionamento interpessoal – onde são ponderadas quer a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, bem como o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho;
- c) Capacidade de comunicação – visa avaliar a capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação, a empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação e classificação obtida na entrevista será registado em ficha individual devidamente fundamentada.



Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião do júri, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos.

O Júri

Presidente

Joakim Henrique Carneiro

Vogal efetivo

Janafilipe

Vogal efetivo

Paula Katon

