



CÂMARA MUNICIPAL DE BENAVENTE

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

ATA Nº 1

Aos trinta dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniram os elementos do júri: Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal de Educação e Ação social, Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, que preside, Rute Alexandra Giga Espanhol, técnica superior/Nutricionista, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, ambas vogais efetivos, 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 "B", publicado na Bolsa de Emprego Pública (BEP), com o código de oferta nº OE202410/1105, 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, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos.

1 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será teórica de conhecimentos e terá a duração máxima de 2h00 horas.

2 - A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo a sua avaliação feita através da menção classificativa de **Apto** ou **Não Apto**.

3 - A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional; Planeamento e Organização; 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 final a média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros.

3.1. 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.

3.2. Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- 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 programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo alguns prazos e objetivos no exercício da sua atividade- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, revelando a preocupação em definir prazos e objetivos inovadores, que contribuem para a melhoria das atividades que desenvolve e para a maior satisfação do público-alvo - 16 a 18 valores;
- Excelente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, bem como para desenvolver projetos ambiciosos, definindo prazos e objetivos dos quais resultam um serviço de maior satisfação e qualidade- 19 a 20 valores.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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

4 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + EP + FP + AD}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

AD = Avaliação de Desempenho

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

Habilitações literárias (HL)

- 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 para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto

(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último

período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores;

- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores.

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

5 - 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, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto.

6 - CLASSIFICAÇÃO FINAL

6.1 - Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos previstos no ponto 8.2., do Aviso de abertura do procedimento, a ordenação final far-se-á, de entre os candidatos que, **cumulativamente**, tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos (numa escala de 0 a 20 valores), tenham sido considerados **Aptos** na prova de Avaliação Psicológica e tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de Entrevista de Avaliação de Competências (numa escala de 0 a 20 valores), resultando a classificação final das seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Em que:

CF = Classificação final

5 -
hy
W

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2 - Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (aplicável aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), a classificação final resulta da seguinte ponderação:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$$

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





