



Oliveira do Bairro câmara municipal

Ata n.º 1 Procedimento Concursal n.º 15/PCC/2025

Métodos de seleção

Aos vinte e quatro dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro, na **carreira e categoria de Técnico Superior na área de Ciências da Educação**, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 11 de setembro de 2025, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

O Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

- 1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de licenciatura **em Ciências da Educação**;
- 2 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas, Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, adiante designado por LTFP, conjugada ainda com o artigo 17.º e com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)** complementados pelo método facultativo, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. -----

Os **candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (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), desde que não expressem, por escrito, no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. -----

2.1 - Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, revestindo a forma escrita, com duração de 90 minutos, com uma tolerância de 15 minutos. Este método de seleção será realizado individualmente em suporte de papel, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, de verdadeiro e falso e de desenvolvimento, com consulta da seguinte legislação, em suporte de papel não anotada: -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual; -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º); -----
 - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; -----
 - ACEP n.º 41/2021 – Acordo Coletivo de Empregador Público; -----
 - Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro (Código dos Contratos Públicos – CCP), na atual redação;
 - Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, na atual redação;-----
 - Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto; -----
 - Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro (2025-2029), aprovado em 28 de julho de 2025; -----
 - Carta Educativa do Município de Oliveira do Bairro (março de 2023); -----
 - Regulamento Municipal de Atribuição de Bolsas de Estudo e Outros Apoios aos Alunos do Ensino Superior do Concelho de Oliveira do Bairro (Regulamento n.º 420/2020); -----
 - Regulamento Municipal de Utilização de Espaços Escolares Integrados nos Estabelecimentos sob Gestão Municipal (Regulamento n.º 1029/2025); -----
 - Regulamento Municipal do Serviço de Apoio à Família e Atividades de Enriquecimento Curricular (Regulamento n.º 629/2024); -----
- 2.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 70%. -----
- 2.2 - **Avaliação Psicológica (AP):** através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.; -----
- 2.3 - **Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: -----
- 2.3.1 - **Habilitações literárias (HL):** avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: -----
- Licenciatura - 18 valores; -----
- Mestrado - 19 valores; -----
- Doutoramento - 20 valores; -----
- Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----
- 2.3.2 - **Experiência profissional (EP):** avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades

Assinado



Oliveira do Bairro câmara municipal

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 colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliados da seguinte forma: -----

Experiência profissional inferior a 3 anos – 10 valores; -----

Experiência profissional $\geq$ 3 anos e $<$ 4 anos – 12 valores; -----

Experiência profissional $\geq$ 4 anos e $<$ 5 anos – 14 valores; -----

Experiência profissional $\geq$ 5 anos e $<$ 6 anos – 16 valores; -----

Experiência profissional $\geq$ 6 anos e $<$ 7 anos – 18 valores; -----

Experiência profissional $\geq$ 7 anos – 20 valores -----

2.3.3. - Formação profissional (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. A valorização será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas das ações de formação frequentadas, nos seguintes termos:

Sem formação – 0 valores; -----

Formação com duração total até 80 horas - 3 valores; -----

Formação com duração total de 81 horas a 100 horas - 6 valores; -----

Formação com duração total de 101 horas a 150 horas- 10 valores; -----

Formação com duração total de 151 a 200 horas- 15 valores; -----

Formação com duração total de mais 201 horas- 20 valores; -----

A classificação neste subfactor não pode ultrapassar os 20 valores. -----

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação (Biénio de 2023/2024) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

Desempenho inadequado - 0 valores; -----

Desempenho adequado - 12 valores; -----

Desempenho relevante - 16 valores; -----

Desempenho excelente - 20 valores; -----

2.3.2.4 - Face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º Portaria 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída uma pontuação de 12 valores ao candidato que não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar (último período de avaliação - Biénio de 2023/2024), desde que apresentem documento comprovativo emitido pelo respetivo serviço de origem, mencionando tal facto. -----

Assinado



Oliveira do Bairro câmara municipal

2.3.2.5 - 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 qualitativa e quantitativa.-----

2.3.2.6 – A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (35\% \times HL) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{-----}$$

2.4 – Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades profissionais e pessoais do candidato, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências e que em seguida se reproduzem:-----

A – 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; -----
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; -----
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos; -----

B - Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; -----
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; -----
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações; -----

C – Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. -----

Handwritten signature



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. -----

- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa. -

D – Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. -----

- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros. -----

- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa. -----

2.4.1 – Para avaliar cada competência será utilizada a seguinte metodologia: -----

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação ----- 0,00 valores

Demonstra 1 dos comportamentos associado à competência em avaliação ----- 2,00 valores

Demonstra 2 dos comportamentos associado à competência em avaliação ----- 3,50 valores

Demonstra 3 dos comportamentos associado à competência em avaliação ----- 5,00 Valores

2.4.2 – A classificação a atribuir a cada candidato será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%, e resultará da seguinte fórmula: -----

$EAC = A + B + C + D$ -----

3 - Os candidatos que compareçam ao(s) método(s) de seleção com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o(s) método(s) de seleção, considerando como motivo de exclusão a não comparência ao método. -----

4 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente 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 e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times PC) + (30\% \times EAC)$ ou -----

$CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$, -----

conforme o especificado no ponto 2. -----

5 –Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1.º melhor classificação obtida na competência: Orientação para os resultados; -----

2.º melhor classificação obtida na competência: Iniciativa; -----

3.º melhor classificação obtida na competência: Inteligência emocional; -----

Handwritten signature



Oliveira do Bairro câmara municipal

6 - Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como o que obtenha um resultado de "Não Apto" e ainda o que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. -

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente do Júri:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Clélia", is written over a horizontal line.

Clélia da Conceição Silva Nogueira, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fátima Rosário", is written over a horizontal line.

Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Joana P. Soares", is written over a horizontal line.

Joana Patrícia Batista Almeida Soares, Técnica Superior