



## Ata nº 1

Aos dezassete dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de 17 de abril de dois mil e vinte e cinco, constituído por **Clara Maria Arade Macedo Dias Soares**, chefe da Divisão de Educação, que presidiu, **Maria Luísa Fernandes Mendes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e **Eva Sandra Araújo Silva**, técnica superior, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de técnico superior**, detentor de licenciatura ou grau académico superior em **Terapia de Fala**, cuja área de educação e formação académica está inserida na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 726 – **Terapia e Reabilitação**.

De acordo com o despacho acima referido, é aplicado um método de seleção obrigatório - **Avaliação Curricular** e um complementar – **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos do n.º 6, do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

### Métodos de seleção:

1. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: **Habilitações Académicas (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação de Desempenho (AD)**.

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (45\%) + AD (5\%)$$

1.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

| Grau académico | Classificação |
|----------------|---------------|
| Doutoramento   | 20 valores    |
| Mestrado       | 18 valores    |
| Licenciatura   | 16 valores    |

1.2. **FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Handwritten signature or initials in the top right corner.

| Horas de formação         | Classificação |
|---------------------------|---------------|
| Mais de 300 horas         | 20 valores    |
| Mais de 200 até 300 horas | 18 valores    |
| Mais de 100 até 200 horas | 16 valores    |
| Mais de 50 até 100 horas  | 14 valores    |
| Até 50 horas de formação  | 10 valores    |
| Sem formação              | 0 valores     |

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**1.3. EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com as tabelas infra, até ao limite máximo de 20 valores:

A experiência profissional é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{2 \times \text{Exp. prof. jovens e crianças} + \text{Exp. prof. adultos}}{3}$$

3

Em que:

Exp. jovens e crianças = Experiência Profissional com jovens e crianças

Exp.prof. adultos: Experiência Profissional com adultos

Exp. prof. jovens e crianças

| Experiência profissional c/ jovens e crianças | Classificação |
|---|---------------|
| Mais de 10 anos                               | 20 valores    |
| Mais de 7 até 10 anos                         | 17 valores    |
| Mais de 3 até 7 anos                          | 14 valores    |
| Mais de 1 até 3 anos                          | 12 valores    |
| Até 1 ano                                     | 10 valores    |
| Sem Experiência                               | 8 valores     |



del.  
24.  
S  
Rafael

Exp.prof. adultos:

| Experiência profissional c/ adultos | Classificação |
|-------------------------------------|---------------|
| Mais de 10 anos                     | 20 valores    |
| Mais de 7 até 10 anos               | 17 valores    |
| Mais de 3 até 7 anos                | 14 valores    |
| Mais de 1 até 3 anos                | 12 valores    |
| Até 1 ano                           | 10 valores    |
| Sem Experiência                     | 8 valores     |

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**1.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD):** é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

| Menção                | Classificação |
|-----------------------|---------------|
| Desempenho Excelente  | 20 valores    |
| Desempenho Relevante  | 16 valores    |
| Desempenho Adequado   | 12 valores    |
| Desempenho Inadequado | 8 valores     |

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: orientação para o serviço público, Análise crítica e resolução de problemas, Comunicação, Iniciativa e Organização, planeamento e gestão de projetos.

clar.  
M.  
S

3. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5. Valoração dos métodos de seleção: na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

6. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1.º - o candidato com maior classificação no parâmetro "Experiência Profissional" da Avaliação Curricular;

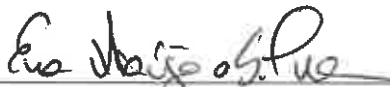
2.º - o candidato com maior classificação no parâmetro "Análise crítica e resolução de problemas" da Entrevista de Avaliação de Competências;

3.º - o candidato com grau de habilitação académica mais elevado.

O JÚRI,

  
Clara Maria Arade Macedo Dias Soares

  
Maria Luísa Fernandes Mendes

  
Eva Sandra Araújo Silva