

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – TERAPIA DA FALA – GRAU DE COMPLEXIDADE 3 - NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Ao terceiro dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, reuniu o **júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira categoria de técnico superior – Terapia da Fala, para a Unidade Orgânica – Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social – Setor de Educação e Desporto, autorizado por despacho de 03/07/2025 do senhor presidente da câmara municipal, Dr. Marco Almeida, **constituído por:**

Presidente: Susana Guilhermina Correia de Paiva; (Técnica Superior);

Vogais efetivos: Margarida Rosa Costa da Silva Cabral Constantino (Técnica Superior), que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Pedro Marques Correia (Técnico Superior);

Esta reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, sendo estes complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:



A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos com vínculo de emprego público 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea A) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, **cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei**, quantos aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Também a falta de comparência ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos candidatos, em qualquer um dos métodos de seleção, implicará a exclusão do procedimento concursal.

1.1 Utilização faseada dos métodos de seleção:

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria a aplicação dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação a todos os candidatos apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a 5 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, e aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aprovados no método anterior;
- c) Repetição das operações referidas na alínea b) até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

d) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte;

2. Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores,

expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de desempenho - AD;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (30HA + 20FP + 35EP + 15AD) / 100$

Em que:

2.1. As **habilitações académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

2.2. A **formação profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos. São consideradas as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diplomas, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um

dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101.	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2.3. A **experiência profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	14 valores
Experiência ≥ 3 e < 5 anos	16 valores
Experiência ≥ 5 e < 7 anos	18 valores
Experiência ≥ 7 anos	20 valores

2.4. A **avaliação de desempenho**, devidamente comprovada, pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou período não superior a três anos, em

que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Avaliação de desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 valores
Desempenho adequado/regular	12 valores
Desempenho bom	14 valores
Desempenho relevante/muito bom	16 valores
Excelente	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

3. Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, será constituída por quatro grupos de questões, com consulta da bibliografia / legislação indicada e não anotada e com a duração de uma hora e trinta minutos (uma única fase), a que acresce 15 minutos de tolerância.

3.1. Estrutura e cotação:

O primeiro grupo é composto por quatro questões de verdadeiro falso, sendo cotadas da seguinte forma:

- a) 10 pontos - resposta correta e com fundamentação;
- b) 0 pontos - não responde;
- c) 4 pontos - resposta correta, mas sem fundamentação;
- d) 0 pontos - resposta incorreta;

O segundo grupo é composto por quatro questões de verdadeiro falso, sendo cotadas da seguinte forma:

- a) 10 pontos - resposta correta;
- b) 0 pontos - não responde;
- c) 0 pontos - resposta incorreta.

O terceiro grupo é composto por quatro questões de escolha múltipla, sendo cotadas da seguinte forma:

- a) 10 pontos - resposta correta e com fundamentação;
- b) 0 pontos - não responde;
- c) 4 pontos - resposta correta, mas sem fundamentação;
- d) 0 pontos - resposta incorreta;



O quarto grupo é composto por quatro questões de desenvolvimento, cada uma cotada com 20 pontos, num total de 80 pontos.

A prova de conhecimentos será cotada em pontos, sendo posteriormente a pontuação final convertida numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

A prova versará sobre a legislação/bibliografia/documentação que a seguir se discrimina, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

3.2. Bibliografia / Legislação comum

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo -, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), na sua redação atual;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos Serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 9 de dezembro, na atual redação, que aprova, em anexo, o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

3.3. Bibliografia / Legislação específica

- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, aprova as medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão;

- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, estabelecido o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens;
- Lei n.º 46/86, de 14 de outubro – Lei de Bases do sistema Educativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na atual redação, - Lei de proteção de crianças e jovens em perigo;
- Conselho Nacional de Educação, Recomendação n.º 4/2020, de 23 de outubro, “A condição dos assistentes e dos técnicos especializados que integram as atividades educativas das escolas;
- Decreto-Lei n.º 281/2009, de 6 de outubro - Cria o Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância;
- O Terapeuta da Fala em Contexto Escolar, alojado na página institucional da Direção-geral de Educação, em https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/o_terapeuta_da_fala_em_contexto_escolar.pdf;

4. Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliada através das menções de Apto e Não Apto.

5. Entrevista de Avaliação de Competências

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e terá a duração aproximada de 30 minutos.

Para esse efeito, será elaborado um guião previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz o comportamento em análise.

As competências a avaliar são as que constam no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP):

Competências transversais nucleares:

– **Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo

e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Componentes da Competência/Nível de exigência dos Comportamentos/Comportamentos:

- . Ética e valores – Nível de exigência: 3 - Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade;
- . Compromisso - Nível de exigência: 4 - Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;
- . Conduta Pessoal - Nível de exigência: 3 - Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Competências transversais funcionais:

- **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.

Componentes da Competência/Nível de exigência dos Comportamentos/Comportamentos:

- . Recolha e análise de informação – Nível de exigência: 3 - Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
- . Interpretação e Compreensão - Nível de exigência: 4 - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.;
- . Resolução de problemas - Nível de exigência: 3 - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Componentes da Competência/Nível de exigência dos Comportamentos/Comportamentos:

- . Clareza – Nível de exigência: 3 - Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos;
- . Adaptação - Nível de exigência: 4 - Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.;
- . Compreensão - Nível de exigência: 3 - Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

- **Orientação para a inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a

interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Componentes da Competência/Nível de exigência dos Comportamentos/Comportamentos:

. Serviço Público inclusivo – Nível de exigência: 3 - Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.;

. Contexto de trabalho inclusivo- Nível de exigência: 3 - Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão;

. Acessibilidade e usabilidade - Nível de exigência: 2 - Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências será a média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a seguinte escala:

Competência	Nível de Presença da Competência	Classificação	Fundamentação
Orientação para o Serviço Público	Elevado	20 Valores	
	Bom	16 Valores	
	Suficiente	12 Valores	
	Reduzido	8 Valores	
	Ausente	4 Valores	
Análise crítica e resolução de problemas	Elevado	20 Valores	
	Bom	16 Valores	
	Suficiente	12 Valores	
	Reduzido	8 Valores	
	Ausente	4 Valores	
Comunicação	Elevado	20 Valores	
	Bom	16 Valores	
	Suficiente	12 Valores	
	Reduzido	8 Valores	
	Ausente	4 Valores	
Orientação para a Inclusão	Elevado	20 Valores	
	Bom	16 Valores	
	Suficiente	12 Valores	
	Reduzido	8 Valores	
	Ausente	4 Valores	

6. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (60AC + 40EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (60PC + AP (Apto) + 40EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto)

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

7. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Orientação para o serviço público;**

2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Análise crítica e resolução de problemas;**

3.º. Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Comunicação;**

3.º. Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Orientação para a inclusão.**

8. Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9. Notificações

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de

esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

Os candidatos excluídos serão notificados pelos serviços de recursos humanos do município de Mangualde, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 22.º da Portaria, conjugados com o Código de Procedimento Administrativo.

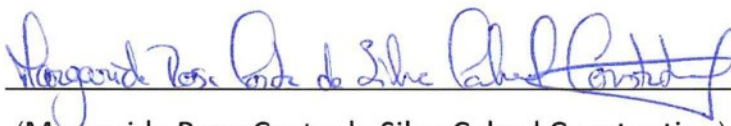
Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6º do mesmo diploma legal.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Mangualde: www.cmmangualde.pt. opção recrutamento pessoal, em <https://recrutamento.cmmangualde.pt> e afixadas em lugar público das instalações dos Paços do Concelho de Mangualde.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: 
(Susana Guilhermina Correia de Paiva)

Vogal efetiva: 
(Margarida Rosa Costa da Silva Cabral Constantino)

Vogal efetivo: 
(Pedro Marques Correia)

