



Jorge Manuel da Palma Alexandre

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO – PROVIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (Serviço Social), DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos vinte e dois dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, no edifício da Câmara Municipal de Mértola, reuniram os senhores Sandra Isabel da Costa Romana, Telma Sofia Teixeira Graça e Jorge Manuel da Palma Alexandre, Técnicos Superiores, designados pelo despacho da Vereadora com competências delegadas n.º 410/2021, de 18 de janeiro, a fim de procederem à definição dos critérios de avaliação. -----

1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO, CRITÉRIOS GERAIS E PONDERAÇÕES: -----

----- Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento. -----

1.1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

----- Nos termos do n.º 6 art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no presente procedimento concursal, será utilizada a avaliação curricular como método de seleção obrigatório e, de acordo com o n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 11 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a entrevista profissional de seleção como método de seleção complementar. -----

1.1.1.- CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR: -----

----- Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação académica; -----
- Formação profissional; -----
- Experiência profissional; -----
- Avaliação do desempenho. -----

----- Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 70% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: -----

a) Para candidatos titulares de relação jurídica de emprego público: -----

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}, \text{ -----}$$

b) Para os restantes candidatos: -----

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP)}{4}, \text{ -----}$$

sendo que, -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitações académicas -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação do desempenho -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

- a) Habilitações académicas (HA): onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: ---
- Habilitação académica de grau exigido à candidatura: 19 valores; -----
- Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.
- b) Formação profissional (FP): neste parâmetro consideram-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----
- Sem formação: 9 valores; -----
- Ações de formação de duração até 6 horas: 11 valores; -----
- Ações de formação de duração superior a 6 horas e até 20 horas: 13 valores;
- Ações de formação de duração superior a 20 horas e até 40 horas: 15 valores; -----
- Ações de formação de duração superior a 40 horas e até 60 horas: 17 valores; -----
- Ações de formação de duração superior a 60 horas e até 90 horas: 19 valores; --
- Ações de formação de duração superior a 90 horas: 20 valores. -----
- c) Experiência profissional (EP): para este fator considerar-se-á apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes parâmetros: -----
- Experiência profissional até 1 ano – 10 valores; -----
- Experiência profissional superior a 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----
- Experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----
- Experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----
- Experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----
- Experiência profissional superior a 12 anos – 20 valores. -----
- d) Avaliação do desempenho (AD): neste parâmetro pondera-se a classificação obtida no último ciclo de avaliação que se encontre concluído, e na qual o candidato tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----
- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
- Desempenho Adequado – 12 valores; -----
- Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Caso se verifique a inexistência de avaliação, por motivos não imputáveis ao trabalhador, será considerado como Desempenho Adequado: 12 valores. -----

1.1.2.- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): -----

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- O Júri, por unanimidade, deliberou ponderar na entrevista profissional de seleção os seguintes parâmetros: -----

Conhecimento das funções	Elevado conhecimento das funções	Bom conhecimento das funções	Suficiente conhecimento das funções	Reduzido conhecimento das funções	Insuficiente conhecimento das funções
Experiência	Elevada experiência na área das funções	Boa experiência na área das funções	Suficiente experiência na área das funções	Reduzida experiência na área das funções	Insuficiente experiência na área das funções
Motivação	Elevado interesse, dinamismo e criatividade	Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom	Suficiente interesse, dinamismo e criatividade	Reduzido interesse, dinamismo e criatividade	Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade



Perfil pessoal e cultural	Elevado sentido de responsabilidade, disponibilidade e excelentes relações humanas	Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas	Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias	Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias	Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas
Pontuação	20	16	12	8	4

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -
----- Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

1.1.3.- ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: -----

----- A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$OF = 70\% AC + 30\% EPS$, em que -----

OF = Ordenação final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

2.- ENCERRAMENTO: -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, a Senhora Presidente declarou encerrada a reunião, elaborando-se de seguida a presente ata que, depois de lida e posta à votação, foi aprovada por unanimidade. -----

A Presidente do Júri,

(Sandra Isabel da Costa Romana)

Os Vogais,

(Telma Sofia Teixeira Graça)

(Jorge Manuel da Palma Alexandre)