



### Ata nº 1

Aos trinta dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de 9 de abril de 2024, constituído por **Alexandra Isabel da Quintã Cunha**, diretora do Departamento de Intervenção Social, que presidiu, **Mécia Patrícia Magalhães Vieira**, técnica superior e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, 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 na área de **Serviço Social**, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), **762 – Trabalho Social e Orientação**.

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       | 16 valores    |
| Licenciatura   | 14 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:

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Mais de 200 horas de formação         | 20 valores |
| Mais de 100 até 200 horas de formação | 16 valores |
| Mais de 50 até 100 horas de formação  | 14 valores |

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Mais de 24 até 50 horas de formação | 12 valores |
| Até 24 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 a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

|   |            |
|---|------------|
| Mais de 12 anos de tempo de serviço       | 20 valores |
| Mais de 8 até 12 anos de tempo de serviço | 16 valores |
| Mais de 5 até 8 anos de tempo de serviço  | 14 valores |
| Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço  | 12 valores |
| Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço  | 10 valores |
| Até 1 ano de tempo de serviço             | 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:

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| 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: responsabilidade e compromisso com o serviço, relacionamento interpessoal, análise da informação e sentido crítico, inovação e qualidade, orientação para o serviço público.



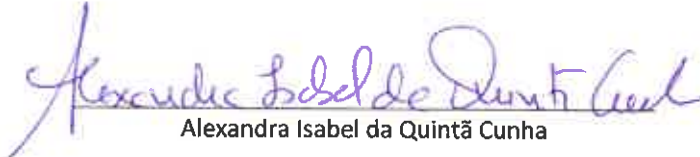
3. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.
4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente da 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 da Informação e Sentido Crítico" da Entrevista de Avaliação de Competências;
  - 3.º - o candidato com grau de habilitação académica mais elevado.

O JÚRI,

  
Alexandra Isabel da Quintã Cunha

  
Mécia Patrícia Magalhães Vieira

  
Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno