



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 **Estatística**, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), **462 – Estatística**.

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 |

Handwritten signature

| | |
|-------------------------------------|------------|
| 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,

MA
JCM



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.

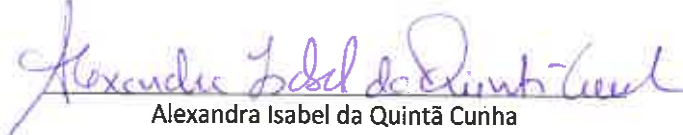
6. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

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

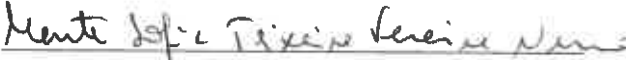
2.º - o candidato com maior classificação no parâmetro "Análise da Informação e Sentido Crítico" da Entrevista de Avaliação de Competências;

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