



okf.
S.P.
S.
EvdRuo

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 **2 postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de técnico superior**, detentor de licenciatura ou grau académico superior em Animação Sociocultural, cuja área de educação e formação académica está inserida 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	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:

des.
S
na. S. S.

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:

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

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



etw.
2025
5
E. S. L.

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.

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