



----**Ata número um** - do júri do procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, da área funcional de Ação-Social, (Projeto Radar Social).--

----**Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação.** -----

----Aos doze dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, na sala de reuniões, da Loja de Cidadão de Santiago do Cacém nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram **Filomena Lionisa Maia Fialho Ferreira Marquês Martins, Dirigente Intermédia de Terceiro Grau, Helena Isabel Vilhena Pereira Pinela Gonçalves, Técnica Superior e Maria Manuela Viveiros, Técnica Superior**, presidente, segundo vogal efetivo e primeiro vogal suplente chamado à efetividade por motivo de falta do primeiro vogal efetivo, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Técnico Superior (Gestão/Estatística e Planeamento), da carreira geral de Técnico Superior em regime de contrato de trabalho por termo resolutivo incerto, para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora, com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de onze de junho de dois mil e vinte e quatro. -----

---- O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação, bem como designação do membro do júri para exercer funções de secretariado, deliberando por unanimidade designar o vogal efetivo para as funções de secretário. -----

---- Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção com carácter eliminatório de per si: -----

---- Avaliação Curricular (AC); -----

---- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

---- **Avaliação curricular (AC):** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional -----

---- a) Habilitação Académica (onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes): -----

----Habilitação de grau exigido (Licenciatura) – quinze valores. -----

----Habilitação de grau superior ao exigido (Mestrado) – dezoito valores-----

---- Habilitação de grau superior ao exigido (Doutoramento) – vinte valores-----

---- b) Formação Profissional (onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função): -----

----Sem cursos ou ações de formação - zero valores;-----

----Com cursos, mas sem interesse para a área funcional – dez valores; -----

----Com cursos ou ações de formação com interesse para a área funcional: -----

----Até quarenta horas – doze valores; -----

---- -De quarenta e uma a oitenta horas – catorze valores; -----



----- Superior a oitenta e uma horas – dezasseis valores; -----
----- Pós-Graduação e /ou MBA concluída e relacionada com a área funcional – vinte valores. -----
----- c) Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas): -----
----- Sem experiência profissional – dez valores; -----
----- De um a dois anos – treze valores; -----
----- Superior a dois anos até cinco anos – quinze valores; -----
----- Superior a cinco até oito anos – dezassete valores; -----
----- Superior a oito anos – vinte valores; -----
----- A Avaliação Curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----
----- AC = (trinta e cinco por cento da Habilitação Académica mais quinze por cento da Formação Profissional mais cinquenta por cento da Experiência Profissional). -----
----- **Entrevista de Avaliação de Competências:** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e que são as seguintes; -----
----- Orientação para o Serviço Público, Conhecimentos Especializados e Experiência, Planeamento e Organização e Orientação para os Resultados. -----
----- A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações -----
----- Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência /demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----
----- Nível Excelente – Apresenta todos os comportamentos associados à competência - vinte valores;-----
----- Nível Muito Bom – Apresenta três comportamentos associados à competência - dezasseis valores;-----
----- Nível Bom – Apresenta dois comportamentos associados à competência - doze valores;-----
----- Nível Fraco – Apresenta um comportamento associado à competência - oito valores;-----
----- Nível Insuficiente – Não apresenta comportamentos associados à competência – quatro valores.-----
----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: -----



----- **Ordenação final - é igual a sessenta por cento da Avaliação Curricular mais quarenta por cento da Entrevista de Avaliação de Competências.** -----

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final. ---

----- Critérios de desempate: na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo vigésimo quarto da Portaria n.º duzentos e trinta e três barra dois mil e vinte e dois de nove de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, pela seguinte ordem: -----

----- Candidato/a com maior experiência profissional na área funcional; -----

----- Candidato/a com maior formação adequada à função; -----

----- Candidato/a com maior habilitação académica.-----

----- Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar. -----

----- E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----
