



---**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 – Coordenação - (Projeto Radar Social).-----

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

---Aos onze 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 Josué Carlos Marques Caldeira, Técnico 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 (Sociologia), 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. -----
