

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum para ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Sociologia), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, na Unidade de Desenvolvimento Integrado

O júri do procedimento composto, Luís Jorge Pires Paixão – Técnico Superior na qualidade de Presidente do Júri e por José Alberto Viegas Oliveira - Técnico Superior, vogal efetivo, e Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Assistente Técnica, na qualidade, respetivamente, de vogal suplente reunido em 29 de fevereiro de 2024, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1. Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

1.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências;

1.2. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

1.2.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, a classificação obtida resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas aos seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação do desempenho (AD), relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2.2. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Habilitações académicas exigidas – 18 valores

Habilitações académicas superiores às exigidas – 20 valores

1.2.3. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem formação profissional relevante para o exercício de funções: 8 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas: 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 a 36 horas: 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 37 a 52 horas: 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 53 a 68 horas: 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 69 a 84 horas: 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem mais de 85 horas: 20 valores.

Não serão valoradas as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

1.2.4. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem experiência = 8 valores

Experiência até 1 ano = 13 valores

Experiência superior 1 a 4 anos = 15 valores

Experiência superior a 4 até 8 anos = 17 valores

Experiência superior a 8 anos = 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado e tendo em conta o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o procedimento.

1.2.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 12 valores;

Desempenho adequado = 12 valores;

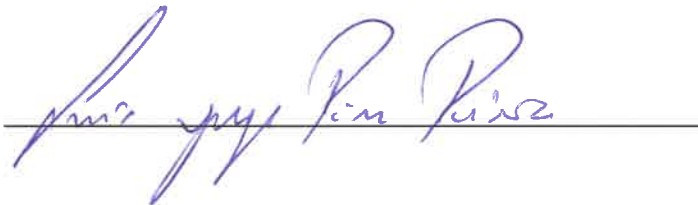
Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores.

- 1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é realizado e valorado, nos termos da alínea d) do artigo 17.º e n.º 1 do artigo 21.º da Portaria e de acordo com atas de definição de critérios do júri para cada um dos procedimentos.
- 1.3.1. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores considerando-se até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, em que a sua ponderação para a avaliação final será de 30%.
- 1.3.2. Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtido em cada um deles, devidamente fundamentado.
- 1.4. A ordenação final será resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos aplicados: $OF = (AC * 70\%) + (EAC * 30\%)$, em que OF é ordenação final, AC é avaliação curricular e EAC é entrevista de avaliação de competências.
- 1.5. Nos termos do artigo 36.º, n.º 6 da LTFP, em consonância com o artigo 17.º, n.º 5 da Portaria 233/2022, o júri pode utilizar um único método de seleção.

Borba, 29 de fevereiro de 2024

O Presidente do Júri,



O Vogal Efetivo,



A Vogal Suplente,

