

## ATA N.º1

===== **Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público a termo resolutivo certo para ocupação de 1 posto de trabalho Técnico Superior (áreaatividade Educação Social), referência C), no âmbito do projeto “Radar Social”, de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 01/02/2024.** =====

===== **Aos cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, designado para o efeito, constituído pela Chefe de Divisão Municipal, Maria da Luz Sá Pinto, na qualidade de Presidente, pelas Técnicas Superiores, Ana Margarida Gomes Valente e Cristina Dores Borges Ferreira Lima, na qualidade de vogais efetivas.** =====

===== **Aberta a reunião, nos termos e ao abrigo do artigo 9.º da Portaria n.º233/2023, de 30 de setembro, o Júri deliberou, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 17.º e seguintes da Portaria n.º233/2022, de 09/09, definir os métodos de seleção a utilizar, fixar a ponderação dos parâmetros a avaliar, a grelha classificativa, o sistema de valoração final e definição de critérios de desempate, sendo adotados no presente procedimento, os seguintes métodos de seleção:** =====

===== **1.º - Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar sendo considerados para tal: a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional e a experiência profissional. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

**AC = (HAx20%) + (FPx30%) + (EPx50%)** =====

Em que: =====

===== **HA = Habilitação Académica – graduada da seguinte forma:** =====

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

===== **FP = Formação Profissional** - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia

corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 8 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas – 10 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 12 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas – 16 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas – 18 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas – 20 valores. =====

===== **EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre a execução das atribuições/competências/atividades descritas na caracterização do posto de trabalho, constantes no mapa de pessoal/2024 e avisos de abertura, que são devidamente publicitados no *Diário República* e página eletrónica do MOA. =====

===== A experiência profissional será valorada da seguinte forma: =====

- Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores; =====
- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 12 valores; =====
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 16 valores; =====
- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 18 valores; =====
- Com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores. =====

===== Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====

===== **2.º - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*,

*Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A aplicação deste método será baseada num guião previamente elaborado e composto por um conjunto de questões que visam aferir a existência das seguintes competências: =

- Orientação para resultados - competência ponderada a 20%; =====
- Orientação para o serviço público - competência ponderada a 15%; =====
- Planeamento e organização - competência ponderada a 15%; =====
- Adaptação e melhoria contínua - competência ponderada a 15%; =====
- Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 15%; =====
- Trabalho de equipa e cooperação - competência ponderada a 20%. =====

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: =====

Escala	Classificação	Nível Classificativo
90% a 100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 89%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

==== O primeiro método de seleção AC é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento; =====

==== Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção (entrevista de avaliação por competências) é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de cinco por cada vaga, ou seja, cinco candidatos/as. =====

==== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09): =====

==== **CF = (55% AC) + (45%EAC)** =====

Em que: =====

**CF** = Classificação Final; =====

**AC** = Avaliação Curricular; =====

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; =====

===== Nos termos do n.º1 do artigo 22.º da Portaria, a publicitação dos resultados obtidos é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada no sítio da internet do Município.

===== Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compõem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. =====

===== Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. =====

===== Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da referida Portaria. Persistindo o empate, aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios: =====

- a) Maior valoração no parâmetro experiência profissional; =====
- b) Maior valoração no parâmetro formação profissional; =====
- c) Maior valoração no parâmetro habilitações literárias; =====
- d) Maior classificação da habilitação exigida/licenciatura. =====

===== A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município ([www.cm-oaz.pt](http://www.cm-oaz.pt)). =====

===== Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo. 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. =====

===== Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte por correio eletrónico. =====

===== A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação será publicitada nos termos do n.º4 do artigo 25.º da Portaria. =====

===== Nada mais havendo a tratar, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

**O JÚRI,**

**Maria da Luz Sá Pinto**

**Presidente do Júri**



C. M. Oliveira de Azeméis

**Ana Margarida Gomes Valente**  
**Vogal efetiva**

**Cristina Dores Borges Ferreira Lima**  
**Vogal efetiva**