



D.
Estelara
S

- Procedimento Concursal Comum
- CTFP – Termo Resolutivo Certo
- UM Técnico Superior (Sociologia)

ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia quatro do mês de novembro do ano dois mil e vinte, às onze horas, na sala de apoio ao Salão Nobre, nos Paços do Município de Resende, reuniu o júri do concurso em título, nomeado por Despacho PCM n.º 23/2020, de 23 de outubro, constituído por: Presidente – Elisabete de Oliveira Macedo (Técnica Superior – Sociologia – Município de Amarante) e Vogais – Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto (Técnico Superior – Área Jurídica – Município de Resende) e Isabel Estrela Ribeiro Carvalho (Técnica Superior – Sociologia – Município de Amarante). Todos os membros do júri são trabalhadores públicos, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Aberta a reunião pela presidente do júri, o primeiro vogal foi escolhido pelos pares para secretariar este órgão colegial administrativo, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do CPA. -----

----- Em seguida, atento o disposto no n.º 2 do artigo 14.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, que define a esfera jurídica de atuação e competências do júri, reúne este órgão colegial administrativo com a seguinte

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO I – Métodos de Seleção. Definir, ponderar e valorar os parâmetros de avaliação de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

PONTO II – Classificação Final. Definir a grelha de classificação final. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

PONTO I – Métodos de Seleção: -----

A) Avaliação Curricular (AC). Este método de seleção tem por objetivo analisar a qualificação dos candidatos, com base num exame minucioso do respetivo *Curriculum Vitae*. A aplicação deste método de seleção não exige a presença dos candidatos. -----

A 1) Aplicação do Método de Seleção: Júri. -----

A 2) Escala Classificativa: Zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----

A 3) Parâmetros de Avaliação: ----- A

3.1) Habilitação Académica (HA). Nivel ou grau de «educação escolar» que o candidato concluiu ou para o qual obteve equivalência, conferente de certificado e/ou diploma. A «educação escolar» comporta o Ensino Básico, o Ensino Secundário e o Ensino Superior, nos termos do n.º 3 do artigo 4.º da Lei de Bases do Sistema Educativo. -----

HABILITAÇÃO	LICENCIATURA EM SOCIOLOGIA										
MÉDIA FINAL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
PONDERAÇÃO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20



A 3.2) Formação Profissional (FP). Neste parâmetro de avaliação são tidas em conta apenas as ações de formação comprovadas, designadamente por reprodução – autenticada ou simples – do certificado de formação ou de outro comprovativo de formação idóneo, diretamente relacionadas com as exigências e/ou competências necessárias para o exercício da função de Técnico Superior – Sociologia. A tipologia de «Formação Profissional» é a constante do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável por remissão do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita nos seguintes moldes: -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	0 HORAS	1 – 10 HORAS	11 – 30 HORAS	31 – 50 HORAS	51 – 70 HORAS	71 – 100 HORAS	> 100 HORAS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

A 3.3) Experiência Profissional (EP). É considerada e ponderada a experiência profissional, devidamente comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. A unidade de tempo considerada é o ano civil completo, nos termos do artigo 279.º do Código Civil. A valoração deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	SEM EXPERIÊNCIA	ATÉ 90 DIAS	91 DIAS – ATÉ 180 DIAS	181 DIAS – ATÉ 1 ANO	> 1 ANO – ATÉ 3 ANOS	> 3 ANOS – ATÉ 6 ANOS	> 6 ANOS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

A 3.4) Avaliação do Desempenho (AD). É considerada a avaliação bienal do desempenho do último período ordinário do SIADAP 3, quando o candidato tenha cumprido ou executado na Administração Pública atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, é atribuído um valor positivo, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	NÃO ATRIBUÍDA (por razões não imputáveis ao trabalhador público ou por falta de vínculo de emprego público)	INADEQUADO *	ADEQUADO	RELEVANTE
PONDERAÇÃO	16	0	16	20

* Vale também para a situação de NÃO ATRIBUÍDA (por razões imputáveis ao trabalhador público). -----

A 4) Sistema de valoração: $AC = (HA * 30\% + FP * 25\% + EP * 30\% + AD * 15\%)$. -----

A 5) Exclusão: É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a nove vírgula cinco valores na Avaliação Curricular, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. -----

A 6) A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 11 do artigo 20.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. -----

B) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Este método de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e/ou aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. -----

B 1) Aplicação do Método de Seleção: Júri. -----



B 2) Escala Classificativa: Níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. -----

B 3) Duração Máxima: Vinte minutos. -----

B 4) Ficha Individual de Entrevista: É aprovada a sua estrutura, conforme ANEXO A. Nela constam os parâmetros de avaliação, o resumo dos assuntos abordados e os critérios de avaliação. -----

B 5) Exclusão: É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a nove vírgula cinco valores na Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. -----

PONTO II – Classificação Final: Fórmula de cálculo da Classificação Final (CF) = (AC * 70% + EPS * 30%). O resultado final dos candidatos é expresso na escala classificativa de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Não é aprovado o candidato com classificação final inferior a nove vírgula cinco valores. Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função: a) do nível habilitacional mais elevado; b) da maior classificação final do mesmo nível habilitacional; c) da maior idade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, eram já doze horas e dez minutos, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri presentes à reunião. -----

PRESIDENTE DO JÚRI,


(Elisabete de Oliveira Macedo)

PRIMEIRO VOGAL,


(Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto)

SEGUNDO VOGAL,


(Isabel Estrela Ribeiro Carvalho)



Est. Com. 21
[Handwritten signature]

ANEXO A

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	RESUMO DOS ASSUNTOS ABORDADOS	NÍVEL CLASSIFICATIVO		FUNDAMENTAÇÃO
Conhecimentos Teóricos e Práticos dos Problemas e Tarefas Inerentes à Função a Exercer		Insuficiente	4	Não revelou quaisquer conhecimentos.
		Reduzido	8	Revelou ter muito poucos conhecimentos.
		Suficiente	12	Revelou ter alguns conhecimentos.
		Bom	16	Revelou ter conhecimentos razoáveis.
		Elevado	20	Revelou ter conhecimentos bastante razoáveis.
Sentido de Organização e Capacidade de Inovação		Insuficiente	4	À questão apresentada não demonstrou qualquer sentido de organização e/ou capacidade de inovação.
		Reduzido	8	À questão apresentada demonstrou muito pouco sentido de organização e/ou capacidade de inovação.
		Suficiente	12	À questão apresentada demonstrou algum sentido de organização e/ou capacidade de inovação.
		Bom	16	À questão apresentada demonstrou um razoável sentido de organização e/ou capacidade de inovação.
		Elevado	20	À questão apresentada demonstrou um apreciável sentido de organização e/ou capacidade de inovação.
Capacidade de Relacionamento		Insuficiente	4	À questão apresentada revelou uma total incapacidade de relacionamento.
		Reduzido	8	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.
		Suficiente	12	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.
		Bom	16	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.
		Elevado	20	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.
Capacidade Demonstrada na Procura de Soluções, Perante Situações Problemáticas, Hipoteticamente Criadas		Insuficiente	4	Demonstrou falta de capacidade na procura de soluções.
		Reduzido	8	Demonstrou possuir muito pouca capacidade na procura de soluções.
		Suficiente	12	Demonstrou possuir alguma capacidade na procura de soluções.
		Bom	16	Demonstrou possuir uma razoável capacidade na procura de soluções.
		Elevado	20	Demonstrou possuir uma apreciável capacidade na procura de soluções.
NOTA FINAL*				

*A nota final da Entrevista Profissional de Seleção representa a MED ARITMÉTICA dos fatores/parâmetros relevantes de apreciação.

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

DATA: ____/____/____

O Júri,

PRESIDENTE DO JÚRI,

PRIMEIRO VOGAL,

SEGUNDO VOGAL,
