



CÂMARA MUNICIPAL DE ALPIARÇA

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para preenchimento de posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior

ATA N.º 1

Aos 16 dias do mês de julho do ano de dois mil e dezanove nos Paços do Município de Alpiarça, pelas 10 horas reuniu o júri do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho correspondente à carreira/categoria de técnico superior – área de psicologia, na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Alpiarça, autorizado por despacho de 16 de julho de 2019, proferido pelo Senhor Vereador João Pedro Costa Arraiolos.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1 - Métodos de seleção: Considerando o disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, optou-se pelos seguintes métodos:

- a) Avaliação Curricular (AC) - método de seleção obrigatório;
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção facultativo;

2 - A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este fator será classificado 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, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

2.1 - HA = Habilitação Académica:

Habilitações académicas de grau exigido na candidatura - 18 valores

Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores

2.2 - FP = Formação profissional:

Sem formação - 0 valores

Com duração igual ou inferior a 30 horas - 10 valores

Com duração superior a 30 horas e igual ou inferior a 100 horas - 16 valores

Com duração superior a 100 horas - 20 valores

2.3 - EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores

Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de atividade - 10 valores

Superior a 1 ano e igual ou inferior a 4 anos de experiência na área de atividade - 16 valores

Superior a 4 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

2.4 - AD = Avaliação Desempenho:

Desempenho excelente - 20 valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho adequado - 10 valores

Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado - 8 valores

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final será obtido através da média aritmética das classificações dos seguintes fatores:

Experiência profissional (EP);

Capacidade de Comunicação (CC);

Relacionamento Interpessoal (RI);

A classificação de cada fator far-se-á da seguinte forma:

Elevado - 20 valores

Bom - 16 valores

Suficiente - 12 valores

Reduzido - 8 valores

Insuficiente - 4 valores

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = (EP + CC + RI)/3$$

4 - Sistema de Classificação Final - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em

cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

5 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, atender-se-á à maior valoração no fator "Experiência Profissional".

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram 11 horas, e de tudo para constar, se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

O Presidente do Júri

João Pedro Costa Arraiolos

O Vogal Efetivo

Ricardo Lino Gomes Luciano

O Vogal Suplente

Ana Sofia Salgado da Silva Bastos da Fonseca