

Ata n.º 1

A 15 de junho de dois mil e vinte e dois reuniram, nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, **Sónia Maria Braga de Campos Moreira Alves** – Técnica Superior Responsável pelo Museu Municipal do Município de Portalegre, na qualidade de presidente do Júri, **Carla Alexandra Delicado Ventura** – Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Finanças, Património e Planeamento do Município de Alter do Chão, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e **António José de Moraes Baptista** – Técnico Superior Responsável pelo Setor de Gestão de Recursos Humanos do Município de Alter do Chão, os quais constituem o júri do procedimento concursal, para ocupação de um posto de trabalho na categoria de técnico superior (Museu), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desta forma darem cumprimento ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Definir a ponderação e os fatores dos métodos de seleção e a fórmula da Classificação Final.

Em relação ao ponto 1, e considerando que o recrutamento para este posto de trabalho deve ser o procedimento concursal comum, restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, ao abrigo do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, conforme despacho do Presidente da Câmara Municipal, exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização, se tenham por último encontrado a cumprir, ou a executar, a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: a) **Avaliação Curricular (AC)** - ponderação de 60 %; b) **Entrevista profissional de seleção (EPS)** - ponderação de 40 %.

Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: a) **Prova de Conhecimentos (PC)** - ponderação de 60 %; b) **Entrevista profissional de seleção (EPS)** - ponderação de 40 %.



Qu
A

Em relação ao ponto 2:

- A Prova de Conhecimentos (PC) será escrita, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 60%. Terá a duração de noventa minutos com tolerância de trinta minutos.

- A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 60% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$. Sendo: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho.

- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados: A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade; C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover; D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade., sendo a sua ponderação para a avaliação final de 40%. Serão avaliadas pela média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros: através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D)/4$

- A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:
 - a) Candidatos previstos no ponto $CF = 60\% AC + 40\% EPS$;
 - b) Restantes candidatos: $CF = PC 60\% + 40\% EPS$.



**ALTER
DO
CHÃO**

Câmara
Municipal

- Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de Conhecimentos AC = Avaliação Curricular
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- Cada método de seleção e cada uma das fases, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Foi também deliberado a classificação a atribuir a cada um daqueles fatores, assim:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

- Licenciatura _____ **18 valores;**
- Mestrado _____ **19 valores;**
- Doutoramento _____ **20 valores.**

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP), na área de atividade inerente à área concursal

- Nenhuma formação/seminário _____ **8 valores;**
- Até 3 ações de formação/seminários em áreas de atividade inerentes à área concursal _____ **12 valores;**
- Até 5 ações de formação/seminários em áreas de atividade inerentes à área concursal _____ **14 valores;**
- Por cada ação de formação/seminário a mais _____ **0,5 valor/cada ação (até ao limite de 20 valores).**

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP), na área de atividade inerente à área concursal:

- S/ experiência _____ **8 valores;**
- Com Experiência até 3 ano _____ **10 valores;**
- Com Experiência superior a 3 ano e inferior a 5 anos _____ **12 valores;**
- Com Experiência superior a 5 anos e inferior a 10 anos _____ **14 valores;**
- Com Experiência superior a 10 anos e inferior a 15 anos _____ **16 valores;**
- Com Experiência superior a 15 anos e inferior a 20 anos _____ **18 valores;**
- Com Experiência superior a 20 anos _____ **20 valores.**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD), será considerada a média das avaliações quantitativas de desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- 0 a 2,5 – 12 valores;
- 2,5 a 3,5 – 16 valores;



**ALTER
DO
CHÃO**

Câmara
Municipal

- 3,5 a 4,5 – 18 valores;
- 4,5 – 20 valores.

- Ainda em relação ao ponto 2, a Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados:

- A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.
- B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;
- C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.
- D= Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

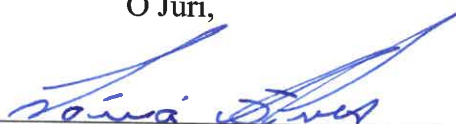
Estes parâmetros de avaliação serão avaliados de acordo com os seguintes níveis classificativos:

-Elevado _____	20 valores;
-Bom _____	16 valores;
-Suficiente _____	12 valores;
-Reduzido _____	8 valores;
-Insuficiente _____	4 valores.

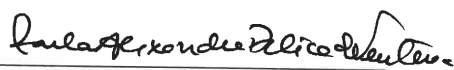
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

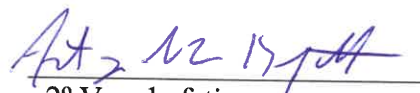
O Júri,



Presidente do Júri



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo