

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de cinco postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Beja, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo art.º 60.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo art.º 46.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho**

**– Definição dos parâmetros de avaliação do método de seleção e respetivos critérios de apreciação e ponderação.**

Aos vinte e oito dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, nas instalações do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, José Miguel Parrinha Martins, Técnico Superior, e os vogais, Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro e Cármen Sofia Moisão Santos, Técnicas Superiores.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetivos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Método de seleção a aplicar:**

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, o método de seleção a aplicar é o seguinte:

- Avaliação Curricular (AC).

**2. Avaliação Curricular (AC):**

São considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (HA x 20%) + (FP x 20%) + (EP x 50%) + (AD x 10%),** em que:

**Habilitação académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido: 18 valores;
- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido: 20 valores.

**Formação Profissional (FP)** – são consideradas unicamente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração inferior a 7 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 7 horas e inferior a 21 horas: 2 valores cada;

Handwritten initials or signature on the left margin.

- Com duração igual ou superior a 21 horas e inferior a 35 horas: 2,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 35 horas: 3 valores cada.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada.

**Experiência Profissional (EP)** – onde se aprecia o exercício efetivo de funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e o exercício de funções de natureza diversa sendo valorada do seguinte modo, até ao limite de 20 valores, tendo por base a análise do currículo respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

- Experiência profissional com duração  $\geq 5$  anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração  $\geq 3$  anos e  $< 5$  anos = 17 valores;
- Experiência profissional com duração  $\geq 1$  ano e  $< 3$  anos = 14 valores;
- Experiência profissional com duração  $< 1$  ano = 10 valores.

**Avaliação do Desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

### 3. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a ordenação final dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

### 4. Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes no n.º 1 do art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Caso subsista o empate, aplicam-se, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior valoração no fator experiência profissional;
- b) Menor idade.

## 5. Exclusão do método de seleção

Constitui motivo de exclusão a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção aplicado.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri  
*José Miguel P. Parrinha Martins*

José Miguel Parrinha Martins  
Técnico Superior

*Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro*

Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro  
Técnica Superior

*Cármén Sofia Moisés Santos*

Cármén Sofia Moisés Santos  
Técnica Superior