

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE 10 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL E CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO

ATA 1

Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez horas e trinta minutos reuniu, no Edifício Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal comum simplificado nomeado por proposta do Presidente da Câmara, aprovada em reunião do executivo camarário de vinte e um de abril do ano de dois mil e vinte e um, tendo em vista o preenchimento de dez postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo para a carreira/categoria de assistente operacional e constituição de uma reserva de recrutamento para necessidades futuras, inerentes a idênticos postos de trabalho, estando presentes o presidente, Dr.^a Maria João Gomes Cano Farelo, Chefe de Divisão Socio Educativa da Câmara Municipal de Elvas, Primeiro Vogal Efetivo, Dr.^a Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Elvas, Segundo Vogal Efetivo, Dr. Manuel Pedro Pires Badalo, Técnico Superior da Câmara Municipal de Elvas. -----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, a respetiva fórmula classificativa 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: -----

Primeiro - Requisitos de Admissão:

São os previstos no artigo 17.º da LTFP e a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade do candidato; -----

Segundo - Métodos de seleção e utilização faseada:

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria 125-A/2019, na sua atual redação a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Método de Seleção Obrigatório, Avaliação Curricular, conforme previsto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, complementada com o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação -----

A) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 70 %;-----

Avaliação Curricular (AC). -----

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

realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo profissional. -----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

1 - Na habilitação académica (HA), é ponderada a titularidade de habilitação exigida de acordo com a alínea a) do nº 1 do artigo 86º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

2 – A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

3- A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma. -----

4 – Avaliação do Desempenho (AD), na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP. -----

1-Habilitação Académica (HA). -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória, com os seguintes parâmetros de valoração:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 16 valores;

Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 18 valores

Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 20 valores;

2- Formação Profissional (FP). -----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. -----

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher com a seguinte valoração: ---

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 10 horas – 4 valores;

Mais de 10 horas e até 20 horas – 8 valores;

Mais de 20 e até 35 horas – 12 valores;

Mais de 35 horas e até 60 horas – 16 valores;

Mais de 60 horas – 20 valores.

A
L
P

3- Experiência Profissional (EP). -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, ponderando-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma, da seguinte forma: -----

- Até 1 ano de experiência profissional – 4 valores;
- De 1 a 7 anos de experiência profissional – 8 valores;
- De 8 a 13 anos de experiência profissional – 12 valores;
- De 14 a 19 anos de experiência profissional – 16 valores;
- Com mais de 19 anos de experiência profissional – 20 valores.

4- Avaliação do Desempenho (AD). -----

Neste fator é considerado a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta a correspondência da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

TABELA I. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro: -----

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4,5 a 5	20
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 4,499	18
Desempenho Adequado: 3,5 a 3,999	16
Desempenho Adequado: 3 a 3,499	12
Desempenho Adequado: 2 a 2,999	8
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	4

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10 valores. -----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC):

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: -----

$$CAC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%.$$

A

2. Método de Seleção Facultativo. -----

A) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30 %.

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, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiência Profissional para o Desempenho da Função; b) Capacidade de Expressão e Comunicação; c) Relacionamento Interpessoal; d) Interesse e Motivação Profissional. A Entrevista Profissional de Seleção 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 valores, dentro da escala de >16 a <=20, >12 a <=16, >10 a <=12, <=10 a >=4 e 0 a <4, também respetivamente. -----

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a avaliação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos. ----- Cada parâmetro (A, B, C e D) será avaliado até ao máximo de 5 valores. -----

A) Experiencia Profissional para o Desempenho da Função. -----

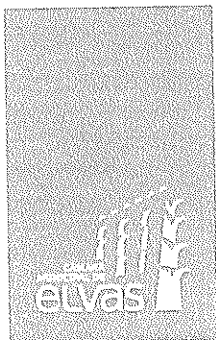
Considerar-se-á neste parâmetro o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do lugar perante uma situação/problema em função dos conhecimentos adquiridos. -----

- Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.
- Manifestou possuir um bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.
- Manifestou possuir um suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 3 valores.
- Manifestou possuir um reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores.
- Manifestou possuir um insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

B) Capacidade de Expressão e Comunicação. -----

Neste parâmetro avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. -----

- Revelou uma elevada capacidade de expressão e comunicação – 5 valores.
- Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação – 4 valores.
- Revelou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação – 3 valores.
- Revelou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação – 2 valores.
- Revelou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 1 valor.



[Handwritten signature]
A
[Handwritten signature]

C) Relacionamento Interpessoal. -----

Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e as atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais. -----

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 5 valores.
- Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores.
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 valores.
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 valores.
- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 1 valor.

D) Interesse e Motivação Profissional. Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato. -----

- Revelou um elevado interesse e motivação profissional – 5 valores.
- Revelou um bom interesse e motivação profissional – 4 valores.
- Revelou um suficiente interesse e motivação profissional – 3 valores.
- Revelou um reduzido interesse e motivação profissional – 2 valores.
- Revelou um insuficiente interesse e motivação profissional – 1 valor.

A valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão: -----

$VF = 0,70 * AC + 0,30 * EPS$, em que: AC= Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

Terceiro - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL: -----

Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º e n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, é de 1 o n.º de postos a preencher por pessoas com deficiência; -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal. -----

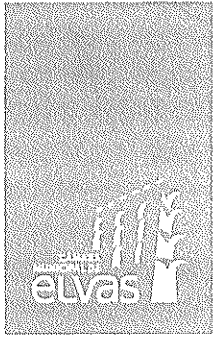
Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/4 na sua atual redação. -----

Subsistindo a igualdade após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação “Experiência Profissional para o Desempenho da Função” do método de seleção EPS. -----
- 2.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação “Capacidade de Expressão e Comunicação” do método de seleção EPS. -----
- 3.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação “Relacionamento Interpessoal” do método de seleção EPS. -----

Quarto - EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

É excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----



Os candidatos excluídos durante a aplicação dos métodos de seleção serão notificados para a realização da audiência dos interessados, sendo-lhes concedido o prazo de dez dias úteis para se pronunciarem por escrito. A notificação será efetuada por uma das formas previstas no artigo 10.º, da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. -----

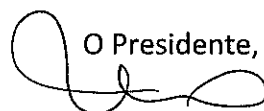
Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

Quinto - A presente ata, bem como as subsequentes onde constem parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitante aos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na sua atual redação.

Sexto - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Administração e Recursos Humanos. -----

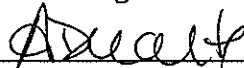
Por fim, foi deliberado por unanimidade e de acordo com o estipulado no numero seis do artigo onze da portaria cento e vinte e cinco traço A de trinta de abril de dois mil e dezanove, publicitar a presente ata na página oficial da Câmara Municipal de Elvas. -----

---Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente,


Dr.ª Maria João Gomes Cano Farelo

O 1.º vogal efetivo



Dr.ª Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte

O 2.º vogal efetivo



Dr. Manuel Pedro Pires Badalo