

**ATA DEFINIÇÃO DE
CRITÉRIOS**

22 de janeiro de 2021

Recrutamento, em regime de mobilidade interna na categoria, entre dois órgãos ou serviços, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior (Serviço Social), previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal para 2021

Júri: Chefe de Divisão,
Prof.º Ângelo Manuel
Carvalho Santos, pela
Chefe de Divisão Dr.ª
Maria de Fátima
Dourado Andrade dos
Santos Azevedo e pela
Técnica Superior, Dr.ª
Ana Paula Pratas Figueira
Santos Braga.



Ata de Definição de Critérios

Aos vinte e dois dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento supra mencionado, constituído pelo Chefe de Divisão, Ângelo Manuel Carvalho Santos, como Presidente, pela Chefe de Divisão, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo e pela Técnica Superior, Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga, como vogais, nomeados por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia, datado de 20 de janeiro, do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento de recrutamento supra mencionado, nomeadamente no que respeita à definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho da Senhora Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no referido despacho, foram fixados os seguintes métodos de seleção Análise Curricular complementada com Entrevista Profissional de Seleção.

Cada um dos métodos de seleção utilizados, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer à realização de qualquer um dos métodos de seleção.

Análise Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$ em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 10 anos e com contrato de

trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação - 0 valores

Com duração inferior ou igual a 10 horas — 2 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 5 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 10 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 15 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida em funções públicas:

Mais de nove anos – 20 valores

Entre seis anos até nove anos – 18 valores

Entre três anos até seis anos – 16 valores

Entre um ano até três anos – 12 valores

Até um ano – 10 valores

Sem experiência profissional – 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

AD = Avaliação de Desempenho – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 10 valores

Desempenho Relevante – 14 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 12 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

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. Será 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 e terá uma duração máxima de 30 minutos, em que são considerados os seguintes parâmetros:

QEP - Qualidade da experiência profissional

CEC- Capacidade de expressão e comunicação

PVAP - Preocupação pela Valorização e Atualização Profissionais

CC - Capacidade Crítica

CTE - Capacidade de Trabalho em Equipa

MF - Motivação para a Função

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Valoração Final – A valoração final e a consequente ordenação dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$ em que CF = Classificação Final; AC = Análise Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Contudo, a aprovação de candidato no presente procedimento, não obriga o Município de Anadia a celebrar acordo de mobilidade.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplica-se o critério do candidato com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção, subsistindo o empate, pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área a contratar;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Prof.º Ângelo Manuel Carvalho Santos _____

Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo _____

Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga _____