



ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

19 de maio de 2022

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Tratorista) previsto no Mapa da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2022

Júri: Chefe de Divisão,
Eng. José Carlos Morais
Pinto Cardoso, 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 Defini o de Critérios

Aos dezanove dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe de Divisão, José Carlos Morais Pinto Cardoso, 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 dezanove de maio, do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 14.  da Portaria n.  125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.  12-A/2021 de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho da Senhora Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado nos artigos 5.  e 6. , ambos da Portaria, conjugados com o n.  6 do artigo 36   e do Anexo   Lei 35/2014 de 20 de junho (LTFP), foram fixados os métodos Avalia o Curricular, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Sele o.

Cada um dos métodos de sele o utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do n.  9 do artigo 9.  da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valora o inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça   realiza o de qualquer um dos métodos de sele o para o qual tenha sido convocado.

Avalia o Curricular (AC) – visa analisar a qualifica o 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 às seguintes: Habilita o acad mica (HA), Forma o Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avalia o de Desempenho (AD). A Avalia o Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valora o até às centésimas, resultando a nota final da aplica o da seguinte fórmula: **AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%** em que AC = Avalia o Curricular; HA = Habilita es Acad micas; FP = Forma o Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avalia o de Desempenho.

HA = Habilita o Acad mica: onde se pondera a titularidade de grau acad mico ou nível de qualifica o certificado pelas entidades competentes:

Habilita es acad micas de grau exigido   candidatura – 15 valores;

Habilita es acad micas de grau superior   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, 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:

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) – será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os parâmetros abaixo mencionados serão avaliados e valorados conforme consta do Guião da Entrevista Profissional de Seleção elaborado hoje, anexo a esta Ata e que da mesma faz parte integrante, da seguinte forma:

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

Cada parâmetro de avaliação será avaliado 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, resultando da votação nominal e por maioria sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Valoração Final – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria a valoração final e a consequente a ordenação final 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 = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Crítérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º1, artigo 35º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso,

declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional), o curriculum vitae, Carta de Condução adequada e formação específica nos termos do Despacho n.º 18/2019, de 21 de fevereiro.

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

O JÚRI:

Eng. José Carlos Morais Pinto Cardoso

Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo

Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga