Vsalves

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, a termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – área de Educação Social

Ata n.º 1 | Júri

Ao dia 22 de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto, pelas 15 horas, reuniu o **júri** do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, a termo resolutivo incerto, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – área de Educação Social, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Mondim de Basto, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 22 de fevereiro de 2024 e por despacho de 22 de fevereiro de 2024 do Exmo. Senhor Presidente, Bruno Miguel de Moura Ferreira, **constituído por**:

Presidente – Vânia de Jesus Santos Sivas Alves, Chefe da Unidade de Ação Social e Saúde, do Município de Mondim de Basto;

Vogais Efetivos: Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, Chefe de Unidade de Educação e Cultura.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

I - Utilização Faseada dos Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), assim como o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 22 de fevereiro de 2024, serão aplicados os seguintes os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

De acordo como disposto na alínea q) do n.3 do artigo 11º, em conjugação com o n.º 1 do artigo 19º, ambos da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados

no método imediatamente anterior, a convocar por **conjuntos sucessivos de 5 candidatos,** por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção.

1. ***Primeiro Método de Avaliação*: Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida a partir da aplicação da seguinte fórmula:

AC = 35%*HA + 20%* FP + 45%*EP

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

O Júri delibera não considerar o parâmetro "Avaliação de desempenho" na aplicação do método Avaliação Curricular, nos termos da prerrogativa prevista na alínea c) do artigo 20º da Portaria, por considerar não ser um parâmetro que tenha relevância no tipo procedimento em causa.

1.1. Habilitação Académica (HA) –O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

1.1.1. Habilitações académicas de grau exigido (Licenciatura/Mestrado) – 16 valores;

1.1.2. Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura (Doutoramento) – 20 valores.

1.2 Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas, apenas, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração será elaborada da seguinte forma:

- Sem formação ou com formação não relacionada com o posto de trabalho – 0 valores;
- Menos de 100 horas de formação – 10 valores;
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores;
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores;
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores;
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores;

Vsalves

- Mais de 450 horas de formação – 20 valores.

1.2.1. Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.2.2. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas;

1.2.3. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.2.4. A avaliação da FP será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

1.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência ou com experiência até um ano completo – 10 valores;
- Experiência > 1 ano e <= 2 anos – 12 valores;
- Experiência de >2 anos e <= 4 anos – 14 valores;
- Experiência de >4 anos e <=6 anos – 16 valores;
- Experiência > 6 anos e <=8 anos – 18 valores;
- Experiência > 8 anos – 20 valores.

1.3.1. Na classificação da EP, será tido em consideração o seguinte:

1.3.1.1 Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

1.3.1.2 Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

2. Segundo Método de Avaliação: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito

será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

2.1. Este método de seleção é 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.

2.2 As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A) Planeamento e Organização: em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

B) Iniciativa e Autonomia: em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

C) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: em que se avalia a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;

2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;

3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;

4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

D) Trabalho de Equipa e Cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa – competência ponderada a 20%.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;

2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;

3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;

4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

E) Conhecimentos e Experiência: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;

2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;

3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;

4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

2.2.1. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação	Valoração
Possui um nível elevado da competência (para candidatos/as que evidenciem 4 indicadores comportamentais da competência)	20 valores
Possui um nível bom da competência (para candidatos/as que evidenciem 3 indicadores comportamentais da competência)	16 valores
Possui um nível suficiente da competência (para candidatos/as que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência)	12 valores
Possui um nível reduzido da competência (para candidatos/as que evidenciem 1 indicadores comportamentais da competência)	8 valores
Possui um nível insuficiente da competência (para candidatos/as que não evidenciem indicadores comportamentais da competência).	4 valores

EAC = 10%*A+10%*B+10%*C+20%*D+50%*E

2.2.2. Duração da EAC: 30 minutos por cada candidato.

3. Ordenação Final (OF)

3.1 A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

OF= (55% AC) + (45%EAC)

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

<u>II. Critérios de ordenação preferencial</u>

1. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e Experiência";

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Trabalho de equipa e Cooperação";

III. Forma de notificação aos candidatos:

1. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

2. De acordo com o preceituado n.º 4 do artigo 16.º da Portaria os candidatos excluídos, no âmbito da apreciação das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização da entrevista, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria,

4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica do Município.

5. A Lista de Ordenação Final, unitária e ordenada por ordem decrescente da nota final, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente

Vânia de Jesus Santos Sivas Alves

Vânia de Jesus Santos Sivas Alves

A 1.ªVogal efetivo

Susana Patrícia Teixeira da Mota

Susana Patrícia Teixeira da Mota

A 2.º Vogal Efetiva

Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva

Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva