

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Moimenta da Beira, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por termo resolutivo certo, na carreira/categoria de técnico superior

Ao decimo dia do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, no Edifício da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, proposta pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, e aprovado por deliberação da Junta realizada em 25 de maio, último, para deferir a metodologia e os critérios de seleção a aplicar ao procedimento concursal, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (doravante designada por Portaria), em conjugação com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (doravante designada LTFP).

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

Presidente: Ricardo Inácio de Castro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social;

1.º Vogal efetivo: Alexandre Emanuel Pereira Monteiro, Técnico Superior do Município de Moimenta da Beira, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Victor Manuel de Paiva Santos, Técnico Superior do Município de Moimenta da Beira;

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição da metodologia de seleção a aplicar ao procedimento;
2. Determinação dos parâmetros de avaliação para cada método de seleção a aplicar;

1 – DEFINIÇÃO DA METODOLOGIA DE SELEÇÃO A APLICAR AO PROCEDIMENTO

Aberta a sessão, e de acordo com o ponto n.º 1 da ordem de trabalho, o júri deliberou que os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal

são os previstos no n.º 6 do artigo 36 LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, e serão aplicadas na seguinte forma:

1. Avaliação Curricular (AC);
2. Entrevista Avaliação de Competência (EAC).

2 – DETERMINAÇÃO DOS PARAMETROS DE AVALIAÇÃO PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO A APLICAR

Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou proceder à determinação dos parâmetros de avaliação para cada método de seleção aplicar e a ponderação dos fatores de avaliação, nos seguintes termos:

Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, cuja classificação será de 0 a 20 valores, expressa até a centésima e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- HA – Habilitação Académica;
- FP - Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

De acordo com a seguinte formula:

$$AC = (35\% \times HA + 30\% \times FP + 35\% \times EP).$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA): terá uma valoração de 35%, será ponderada a habilitação académica numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) – 15 valores;

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) – 17 valores;

Cef

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores.

Formação Profissional (FP): Terá uma valoração de 30%, é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

- Sem ações de formação com relevância para o desempenho de funções – 8 valores;
- Acrescem 2 valores por cada ação de formação com mais de 7 horas e desde que com relevo para o desempenho de funções.
- Experiência Profissional (EP): Terá uma valoração de 35%, e avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional – 10 valores

Experiência profissional < 1ano – 12 valores;

Experiência profissional = 1 e < 4 anos – 14 valores;

Experiência profissional = 4 e < 7 anos – 16 valores;

Experiência profissional = 7 e < 10 anos – 18 valores;

Experiência profissional = 10 anos. – 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não consideradas para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, constantes do perfil de competências anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

A EAC terá a duração mínima de 30 minutos e não excederá os 60 minutos e terá as seguintes competências em avaliação:

$$EAC = (20\% \times A + 20\% \times B + 20\% \times C + 20\% \times D + 20\% \times E)$$

A) Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

B) Análise da informação e sentido crítico: Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

C) Trabalho de equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

D) Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E) Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas.

A ordenação final dos candidatos resulta da seguinte fórmula, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (40\% \times AC + 60\% \times EAC)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 2, do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Outras considerações:

- A falta de comparência dos candidatos a qualquer de um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal;
- Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final;
- Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos;
- Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria;
- Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por uma das fases previstas no artigo 6º, da Portaria, com a indicação do local, data e horário em que os mesmos possam ser realizados;
- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da

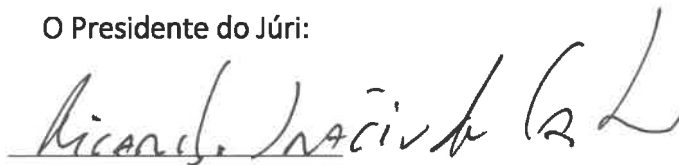
Câmara Municipal de Moimenta da Beira e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.cm-moimenta.pt;

Audiência Prévia

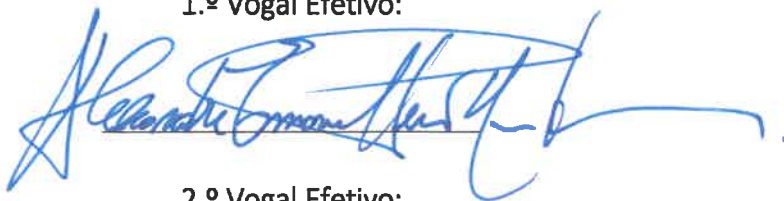
- À lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4, do artigo 16.º e n.º 1, do artigo 25.º, ambos da Portaria e ainda nos termos do Código do Procedimentos Administrativo;
- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista final de ordenação final, de acordo com o n.º 3.º do artigo 25.º, a efetuar, também, pela forma prevista no artigo 6.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri:



1.º Vogal Efetivo:



2.º Vogal Efetivo:

