

ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

09 de outubro de 2020

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 (Motorista de Pesados) previsto no Mapa da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2020

Júri: Chefe de Divisão,
Eng.º 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 Definição de Critérios

Aos nove dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte, 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 nove de outubro, do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspectos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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.º e 6.º, ambos da Portaria, conjugados com o n.º 6 do artigo 36º e do Anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho (LTFP), foram fixados os métodos Avaliação Curricular, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção.

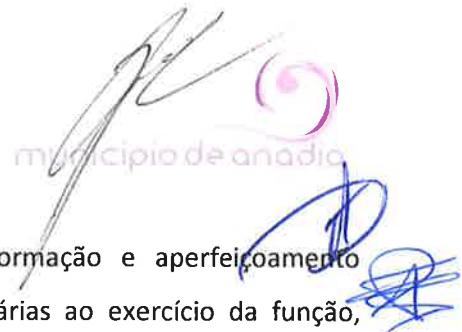
Cada um dos métodos de seleção utilizados, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer à realização de qualquer um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

Avaliação 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: Habilidade 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 = Habilidades Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

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

Habilidades académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilidades 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 5 anos, 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) – visa avaliar a experiência profissional e aspectos 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 – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril 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.

Critérios 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 por tempo indeterminado, 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 para o exercício da função e Certificado de Aptidão de Motoristas (CAM) para o exercício da profissão de motoristas de pesados.

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

O JÚRI:

Eng.º José Carlos Morais Pinto Cardoso

Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo

Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga

