

Procedimento de mobilidade para ocupação de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Tabuaço, na carreira e categoria de Assistente Técnico, para a área de apoio técnico da Divisão de Gestão e Administração do Território

Ata n.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de 2024, reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: David Manuel Marques da Fonseca, Técnico Superior da Câmara Municipal de Tabuaço.

1º vogal efetivo: Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas; Técnico Superior da Câmara Municipal de Tabuaço.

2º vogal efetivo- Sílvia Gonçalves Mesquita Caulino, Técnico Superior da Câmara Municipal de Tabuaço.

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 17º da portaria nº233 /2022, de 9 de setembro, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicar na Bolsa de Emprego Público.

Métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de competências

Avaliação Curricular (AC) - Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise dos respetivos currículos;

Entrevista de avaliação de competências (EAC),

Classificação final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional Específica;

Especificação, concretização E pontuação dos critérios de apreciação:

a) Avaliação Curricular

A avaliação curricular deverá incidir sobre a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, de acordo com a fórmula e parâmetros a seguir mencionados:

$$AC = (2HA + FP + 2EPG + AD) / 6$$

- A habilitação académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o fato da Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso.

- A formação profissional (FP), considerará os cursos ou as ações de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, por pressuporem uma organização programática em ordem às reais necessidades do serviço, que se encontrem devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

-A experiência profissional geral (EPG), em que se avalia o desempenho de funções públicas nas áreas de atividade relacionadas com o presente procedimento, avaliando a duração dessa experiência.

- A Avaliação de Desempenho (AD), em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem.

-Habilitação académica (HA)- Neste âmbito, o júri deliberou ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

12º ano – 14 valores

Licenciatura ou o grau de mestre – 18 valores;

Doutoramento na área posta a concurso- 20 valores;

- Formação Profissional (FP)- tendo em conta exclusivamente as ações de formação frequentadas ou ministradas e a sua relação com o cargo a desempenhar, incluem-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, independentemente da data, em que foram concluídos:

Sem formação ou até 50h de formação- 10 valores;

Igual ou superior a 50h a até 100 horas de formação- 12 valores

Igual ou superior a 100h e até 150 horas de formação- 14 valores

Igual ou superior a 150h a até 200 horas de formação- 16 valores

Igual ou superior a 200h a até 250 horas de formação- 18 valores

Igual ou superior a 250h de formação- 20 valores

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não seja traduzida em número de horas, considerar-se-á:

Um dia- 6 horas

Uma semana – 30 horas

Um mês- 120- horas

- Experiência profissional Geral (EPG) - É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas na carreira técnica superior:

Inferior a 5 anos- 8 valores

De 5 (inclusive) a 10 anos- 10 valores

De 10 (inclusive) a 15 anos- 14 valores

De a 15 (inclusive) a 18 anos- 18 valores

Superior a 18 anos (inclusive) – 20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD) - O Júri considerará as três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem, de acordo com os seguintes critérios:

Menor de 2- 8 valores

Maior ou igual a 2 e inferior a 3- 10 valores

Maior ou igual a 3 e inferior a 3,5- 14 valores

Maior ou igual a 3,5 e inferior a 4,0- 18 valores

Maior ou igual a 4,0 e até 5,0- 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências, visa avaliar, através de uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na entrevista realizada, o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:

$EAC = (A + B + C + D)/4$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Perfil para a função: neste item é avaliado se os candidatos possuem as características pessoais/profissionais adequadas ao desempenho da função.

Elevado perfil para a função – 20 valores;
Bom perfil para a função – 16 valores;
Suficiente perfil para a função – 12 valores;
Reduzido perfil para a função – 8 valores;
Insuficiente perfil para a função – 4 valores.

B – Motivação e interesse para a função: Este parâmetro avalia o interesse demonstrado pelo candidato pela organização, bem como a motivação para o desempenho da função:

Elevada motivação e interesse para a função – 20 valores;
Boa motivação e interesse para a função – 16 valores;
Suficiente motivação e interesse para a função – 12 valores;
Reduzida motivação e interesse para a função – 8 valores;
Insuficiente motivação e interesse para a função – 4 valores.

C – Competência comunicacional: neste item é avaliado o discurso, a coerência e a capacidade de argumentação.

Elevada competência comunicacional – 20 valores;
Boa competência comunicacional – 16 valores;
Suficiente competência comunicacional – 12 valores;
Reduzida competência comunicacional – 8 valores;
Insuficiente competência comunicacional – 4 valores.

D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico: Neste parâmetro é avaliada a capacidade de análise e de intervenção perante uma situação-problema e sentido crítico do candidato.

Elevado conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 20 valores;
Bom conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 16 valores;
Suficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 12 valores;
Reduzido conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 8 valores;
Insuficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 4 valores.

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = ((AC \times 0,30) + (EAC \times 0,70))$$

sendo que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

A Ordenação Final (OF) resultará da classificação quantitativa do método de seleção aplicado, expressa de 0 a 20 valores.

A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção para o qual são convocados determina a sua exclusão do procedimento.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação no método de seleção aplicado é efetuada por ordem decrescente da classificação obtida no método de seleção aplicado, expressa numa escala de 0 a 20 valores, é unitária, efetuando-se o recrutamento de acordo com a ordem de seriação

Nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet do Município
Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a

preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.

É excluído do procedimento de avaliação o candidato que não reúna os requisitos descritos no aviso de abertura e tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores.

Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, no dia seguinte à conclusão do procedimento previsto inicia-se a fase de aplicação dos métodos de seleção e, sendo o caso, convocam-se os candidatos para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da infraestrutura para a sua realização a distância, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar no prazo de cinco dias úteis, conforme previsto no nº3 do art.º 16 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

Caso tenha havido exclusão de candidatos, estes são notificados, nos dois dias úteis seguintes à conclusão do procedimento, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão no mesmo prazo, conforme previsto no nº3 do art.º 16 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Tabuaço, e disponibilizada na página eletrónica.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente de Júri

(David Manuel Marques da Fonseca)

Primeiro Vogal Efetivo

(Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas)

Segundo vogal efetivo

(Sílvia Gonçalves Mesquita Caulino)