



CÂMARA MUNICIPAL DE MORA

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

ATA Nº1 DA REUNIÃO DO JÚRI

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de março de dois mil e dezoito, reuniu na Câmara Municipal de Mora, o júri do procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho por tempo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, para a carreira e categoria de assistente técnico (um posto de trabalho criado e não ocupado no mapa de pessoal) correspondente à seguinte competência:

Referência a) — Divisão Administrativa e Financeira - atividade 3- (1 Lugar);

Foi aprovada a sua abertura por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, Eng.º Luís Simão Duarte de Matos de vinte e oito de março de dois mil e dezoito. O júri designado no mesmo despacho, é constituído por:

Presidente: Ângela Maria Alves Vinagre Catarino, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira do Município de Mora;

1º Vogal Efetivo: Anabela Calhau Pires, Chefe de Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Andrea Cristina Lamarosa Fernandes, Técnico Superior no Município de Mora.

Nos termos do anexo número seis, do artigo trigésimo sexto da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho e no número três do artigo sexto da Portaria oitenta e três A barra dois mil e nove, na sua atual redação (portaria cento e quarenta e cinco A barra dois mil e onze, de seis de abril), o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de



CÂMARA MUNICIPAL DE MORA

②
A.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.

Ainda de acordo com o número quatro, do artigo trigésimo sexto, da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho, podem ainda ser adotados, facultativamente, outros métodos de seleção, tendo-se na presente situação optado pela entrevista profissional de seleção.

Pelo disposto no número cinco do artigo sexto da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação, no caso de utilização de um único método de seleção obrigatória a sua ponderação não pode ser inferior a cinquenta e cinco por cento.

De harmonia com o número treze, do artigo décimo oitavo, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a nove vírgula cinco valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

No procedimento atual será aplicado, em primeiro lugar, o método de seleção de avaliação curricular, o qual é obrigatório, e posteriormente a entrevista profissional de seleção.

Avaliação Curricular:

Nos termos do disposto no artigo décimo primeiro, da Portaria oitenta e três A, na sua atual redação:

1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:



Handwritten signature and initials in blue ink.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
 - b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
 - c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade dos mesmos;
 - d) A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
3. Para efeitos do disposto da alínea d) do número anterior deve o júri do procedimento concursal, na definição dos elementos a que se refere a alínea c), do número dois, do artigo vigésimo segundo, prever o valor positivo ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar.

Nos termos do número quatro, do artigo décimo oitavo, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação, a avaliação curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através dos elementos a avaliar. Desta forma, o júri decidiu aplicar a seguinte fórmula:

$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$, em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho



①
A.
N.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho nos últimos três anos, por motivos não imputáveis ao próprio, tendo cumprido ou executado atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a classificação será catorze valores.

1. Habilitação académica (HA):

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator de escolaridade obrigatória de acordo com perfil exigido, ou seja 12º ano;

Neste aspeto o Júri considera a avaliação de acordo com o seguinte critério:

- Superior ou igual ao 12º ano = vinte valores

2. Formação Profissional (FP):

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos cinco anos. Excetuam-se os cursos de pós graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de vinte valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas;
- Serão considerados “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.



Handwritten signature or initials in blue ink.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação			
	Menor ou igual a dezoito horas	Entre dezoito e trinta e seis horas (inclusive)	Entre trinta e seis e sessenta horas (inclusive)	Superior a sessenta horas
Pontuação	dez pontos	catorze pontos	dezasseis pontos	Vinte pontos

3. Experiência Profissional (EP)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

a) Anos de experiência profissional:

- Não tem = oito valores;
- Até um ano = dez valores;
- Mais de um ano até três anos – doze valores;
- Mais de três anos até seis anos – catorze valores;
- Mais de seis anos até nove anos – dezasseis valores;
- Mais de nove anos até doze anos – dezoito valores;
- Mais de doze anos – vinte valores.

b) Funções de inventariação e controlo patrimonial:

- Utilização do programa informático de contabilidade autárquica – 8 valores;
- Gestão patrimonial e contabilística (POCAL e SNC-AP) – 12 valores.

4. Avaliação de Desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considera a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:



CÂMARA MUNICIPAL DE MORA

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

- Menos de dois – zero valores;
- Maior ou igual a dois e inferior a dois e meio – dez valores;
- Maior ou igual a dois e meio e inferior a três – doze valores;
- Maior ou igual a três e inferior a três e meio – catorze valores;
- Maior ou igual a três e meio e inferior a quatro – dezasseis valores;
- Maior ou igual a quatro e inferior a quatro e meio – dezoito valores;
- Maior ou igual a quatro e meio e inferior ou igual a cinco – vinte valores.

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de dois a dez, a correspondência far-se-á dividindo a classificação por dois.

De acordo com o nº 3 do artº11 da Portaria nº 83-A/2009 e a sua posterior alteração publicada em DR 1ª serie de 6 de Abril de 2011 (3 - Para efeitos do disposto na alínea d) do número anterior, deve o júri do procedimento concursal, na definição dos elementos a que se refere a alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, prever o valor positivo a ser considerado na respectiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar).

Assim deliberou o júri por unanimidade atribuir 12 valores aos candidatos que cumpram os requisitos da referida portaria.

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).

Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos do artigo décimo terceiro, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua redação atual, define o seguinte:



Ⓐ
Handwritten signature

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
2. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.
3. A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos, ou por, pelo menos, dois técnicos devidamente credenciados de uma entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada.
4. A entrevista profissional de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo do local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- a) Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Elevado	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	vinte valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Dezasseis valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Doze valores



Handwritten signature and initials in blue ink.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

Reduzido	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Oito valores
Insuficiente	Quando demonstre ausência capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Quatro valores

b) Competência técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de avaliação de Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP). Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Elevado	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício das mesmas.	vinte valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício das mesmas.	Dezasseis valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e razoável aptidão para o exercício das mesmas.	Doze valores
Reduzido	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício das mesmas.	Oito valores
Insuficiente	Quando revele ausência conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício das mesmas.	Quatro valores

c) Expressão e fluência verbais: Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



Handwritten signature or initials in purple ink.

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

Elevado	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	vinte valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	Dezasseis valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	Doze valores
Reduzido	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	Oito valores
Insuficiente	Quando revele incapacidade de comunicação oral	Quatro valores

d) Motivação: Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Elevado	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	vinte valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	Dezasseis valores
Suficiente	Quando demonstre razoável motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	Doze valores
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	Oito valores
Insuficiente	Quando demonstre ausência de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	Quatro valores

De acordo com o ponto 7 do art.º 18 da mesma portaria o resultado final da entrevista profissional de selecção determina-se da seguinte forma:

a) Quando a entrevista seja realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar;



Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

b) Quando a entrevista seja realizada pelos técnicos a que se refere a segunda parte do n.º 3 do artigo 13.º, a classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo II).

Classificação Final

De acordo com o artigo trigésimo quarto, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuado de acordo com a escala classificativa de zero a vinte, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista de ordenação final a que se refere o número anterior é elaborada no prazo de dez dias úteis após a realização do último método de seleção.



CÂMARA MUNICIPAL DE MORA

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até ao período máximo de 3 anos, de um assistente técnico

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI

Ângela Maria Alves Vinagre Catarino

Anabela Calhau Pires

Andrea Cristina Lamarosa Fernandes