



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

ATA Nº1 DA REUNIÃO DO JÚRI

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de julho de dois mil e vinte, 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 2 anos, de um Assistente Operacional, carreira e categoria de Assistente Operacional na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14, sendo aprovada a sua abertura por deliberação de Câmara do dia 8 de julho de 2020 e posterior despacho do presidente da Câmara de 9 de julho de 2020, Eng.º Luis Simão Duarte de Matos.

O júri designado no mesmo despacho, é constituído por:

Presidente: Joaquim Manuel Lopes Neto, Técnico Superior;

1º Vogal Efetivo: Daniela da Paz Anselmo, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Luis Pedro Mendes Branco, Técnica Superior;

1º Vogal Suplente: António Luís Fernandes Carlos, Coordenador Técnico;

2º Vogal Suplente: José Manuel Ribeiro Pinto, Técnico Superior

Nos termos das alíneas b) e c) do nº 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 teve esta reunião como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, e sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção.

RB
+
WB



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

De acordo com o nº 10 do art.º 9 do Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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

Avaliação Curricular:

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:
 - 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.



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

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

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 doze valores.

1. Habilitação académica (HA)

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator de escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato, correspondente ao perfil exigido;

D
f
UB



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

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

- Superior ou igual à escolaridade mínima obrigatória = 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 (somados os pontos das formações diversas e pós- graduação) 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.

Ações de Formação	Duração da Formação			
	Menor ou igual a	Entre dezoito e trinta e	Entre trinta e seis e	Superior a sessenta



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

com interesse específico	dezoito horas	seis horas (inclusive)	sessenta horas (inclusive)	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:

- Não tem = zero 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.

a) 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:

- 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;



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

- 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 n.º 3 do art.º 11 da Portaria n.º 83-A/2009 e a sua posterior alteração publicada em DR 1.ª série 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:

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.

8
f
WB



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

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



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

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
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	Oito valores



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

	reduzida aptidão para o exercício das mesmas.	
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:

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:



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

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:

- 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;
- 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

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas,



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

b) Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a CF será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula em que:

a) $CF = 70\% AC + 30\% EPS$

em que:

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.

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.

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, verificando-se igualdade de valoração aplicar-se-ão os critérios de desempate constantes do art.º 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.



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 2 anos, de um Assistente Operacional, na Unidade Orgânica de Ação Sociocultural - atividade 14

O júri decidiu, de acordo com nº 1 do artigo 25 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, afixar a presente ata no edifício dos Paços do Concelho do Município de Mora e disponibilizá-la na página eletrónica do município –(www.cm-mora.pt).

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

Presidente: Eng.º Joaquim Manuel Lopes Neto

1º Vogal Efetivo: Dr.ª Daniela da Paz Anselmo

2º Vogal Efetivo: Eng.º. Luís Pedro Mendes Branco