

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo para a carreira/categoria de Técnico Superior. - projeto "RADAR SOCIAL".

REF.ª A – Economia

(01 posto de trabalho)

ATA N.º 1

Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação

Aos vinte e dois dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, o júri do procedimento concursal acima identificado reuniu para fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção definidos no Aviso.-----

O Júri do procedimento concursal que interveio neste ato é composto por:

Presidente: Abílio Rogério Castanheira Pinto, Chefe de Unidade. -----

Vogais Efetivos: Helena Joana Queiroga Pinto, Técnica Superior que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e João dos Santos Rodrigues Martins, Chefe de Divisão. -----

Vogais Suplentes: Cristina Paula Pinto Ribeiro Pires, Técnica Superior, Catarina Isabel Lameiras Lopes, Técnica Superior. -----

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

Primeiro: Métodos de Seleção-----

Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o art.º 21.º da Portaria. -----

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior. -----

Segundo: Avaliação Curricular -----

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. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- Habilitações Académicas – HA;-----
- Formação Profissional – FP;-----
- Experiência Profissional – EP. -----

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ -----

Em que: -----

As Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores: -----

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado).	15 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento).	20 Valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos **últimos 5 anos**.-----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 e cada semana a cinco dias. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

[Handwritten signature and initials]

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas.	18 Valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

Experiência Profissional: Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:-----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 2 anos	12 Valores
Experiência profissional 2 e < 3 anos	14 Valores
Experiência profissional 3 e < 4 anos	16 Valores
Experiência profissional 4 e < 5 anos	18 Valores
Experiência profissional 5 anos	20 Valores

Apenas são consideradas experiências profissionais devidamente comprovadas, sob pena de não serem 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 ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----



Terceiro: Entrevista de Avaliação de Competências -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (15\% A + 15\% B + 30\% C + 20\% D + 20\% E) / 100$$

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

C. 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. -----

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. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

- 20 Valores: Nível Excelente; -----
- 18 Valores: Nível Muito Bom; -----
- 16 Valores: Nível Bom; -----
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; -----
- 12 Valores: Nível Satisfaz; -----
- 10 Valores: Nível Suficiente;-----
- 8 Valores: Nível Fraco; -----
- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

Quarto: Ordenação Final-----

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: **OF = (50AC + 50EAC) / 100** -----

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Quinto: Critérios de Ordenação Preferencial -----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados"; -----
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização"; -----
- 4.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.-----

Sexto: Candidatos com grau de Incapacidade -----

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Sétimo: Publicitação dos resultados -----

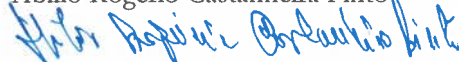
Os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na página eletrónica.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----

O Júri,

Presidente

Abílio Rogério Castanheira Pinto



1.º Vogal

Helena Joana Queiroga Pinto



2.º Vogal

João dos Santos Rodrigues Martins



