

21.
Aug

Ata nº 1 - Definição de Critérios

Procedimento concursal para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, na sequência da candidatura apresentada no âmbito da medida Radar Social — Criação de Equipas para Projeto Piloto - Nova Geração de Equipamentos e Respostas Sociais.

Aos vinte e nove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pela Chefe de Divisão de Ação Social, Educação e Saúde, Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes, como presidente, pela Técnica Superior Maria Zulmira Rodrigues Antunes, e pela Chefe da Divisão Administrativa e Financeira Anabela Sousa Marques como vogais, nomeados por despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 27 de agosto do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular, complementado com o método da Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21.º da referida Portaria, 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 compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado.

Avaliação Curricular (AC) — visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do 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: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$ e será valorada em 60%.

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

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

ZA
me

Habilitações 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, 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 — 6 valores

Com duração inferior ou igual a 21 horas — 10 valores

Com duração superior a 21 horas e igual ou inferior a 50 horas — 14 valores

Com duração superior a 50 horas e igual ou inferior a 100 horas — 16 valores

Com duração superior a 100 horas e igual ou inferior a 150 horas — 18 valores

Com duração superior a 150 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência profissional — 10 valores

Até um ano — 12 valores

Entre um ano até três anos — 14 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Mais de nove anos — 20 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 (AD)

Desempenho relevante – 20 valores

Desempenho adequado – 14 valores

Desempenho inadequado – 8 valores

Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período, será atribuída a classificação de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da

média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$, sendo valorada em 40%.

Competências avaliadas:

- A - Orientação para os resultados.
- B - Planeamento e organização.
- C - Análise da informação e sentido crítico.
- D - Conhecimentos e experiência.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia as 4 competências;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 competências;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 competências;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia competências.

Valoração Final — Nos termos previstos no artigo 23º da Portaria, a valoração final e a consequente 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: $CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ em que CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 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.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, 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

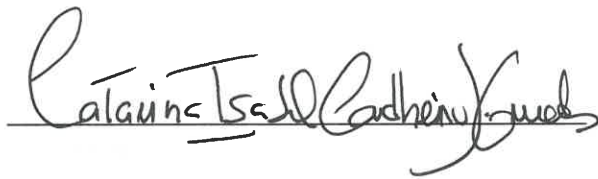
o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

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

O JÚRI:

Dr^a Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes



A handwritten signature in black ink, reading "Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes", written over a horizontal line.

Dr^a Maria Zulmira Rodrigues Antunes



A handwritten signature in black ink, reading "Maria Zulmira Rodrigues Antunes", written over a horizontal line.

Dr^a Anabela Sousa Marques



A handwritten signature in blue ink, reading "Anabela Sousa Marques", written over a horizontal line.