

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, para o Setor de Ação Social (Projeto Radar Social), da Divisão de Ambiente, Desenvolvimento e Sociedade, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Resolutivo Certo.

Ao décimo segundo dia do mês de abril de 2024, pelas onze horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal constituído por Sofia Margarida Simões do Carmo, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri, Fábio Micael Costa Bernardino, Chefe de Divisão, 1.º Vogal efetivo, e Sandra Cristina Dinis Paiva, Técnica Superior, 2º Vogal efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, deliberou o júri no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações o seguinte:

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Referência A – por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF 345) — Portaria 256/2005, de 16 de março — licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março - Gestão. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Referência B - por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF 762) — Portaria 256/2005, de 16 de março — licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – Serviço Social. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) - Avaliação Curricular - Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ponderada das classificações dos elementos a avaliar através da aplicação da seguinte fórmula:



$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que,

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

HA = Habilitações Académicas (25%):

* Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

* Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores.

FP = Formação Profissional (25%):

* Formação com duração:

Até 50 horas - 14 valores;

> 51 horas e < 100 horas – 16 valores;

> 100 horas e < 150 horas – 18 valores;

> 150 horas – 20 valores.

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

EP = Experiência Profissional (40%):

* Até 2 anos - 14 valores;

* > 2 anos e < 4 anos - 16 valores;

* > 4 anos e < 6 anos - 18 valores;

* Mais de 6 anos – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média global, da seguinte forma:

- * Mérito Excelente – 20 valores;
- * Desempenho Relevante – 16 valores;
- * Desempenho Adequado – 12 valores;
- * Desempenho Inadequado – 8 valores;

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

b) - Entrevista de Avaliação de Competências – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, a seguir descritas:

- a) Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- b) Relacionamento Interpessoal: capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- c) 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;
- d) Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
- e) Trabalho de Equipa e Cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – nível elevado: 20 valores;

Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – nível bom: 16 valores;

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – nível suficiente: 12 valores;

Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – nível reduzido: 8 valores;

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – nível Insuficiente: 4 valores;

A Escala de Avaliação da EAC, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência é a seguinte: Escala Qualitativa e Quantitativa: Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores), Elevado (20 valores). Média Obtida: 0-4,99 Insuficiente; 5,00-9,49 Reduzido; 9,50-13,99 Suficiente; 14,00- 16,99 Bom, 17,00-20,00 Elevado.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (a + b + c + d + e) / 5$$

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que: CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato (a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores; candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos do nº3 do art.º 3º do DL nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1 do artº 2º da Lei 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação.

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria nº 232/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião e para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri,

Lúcia Carval

Fábio Costa Bernardino

Sandra Paiva