

ATA nº1



Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo Resolutivo incerto, tendo em vista a ocupação de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de atividade Motorista de Transportes Coletivos, para exercer funções para o Departamento de Administração Geral do Território.

Aos dezasseis dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de relação Jurídica de emprego público por termo resolutivo incerto, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de atividade Motorista de Transportes Coletivos, no Departamento de Administração Geral do Território, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Eng.º Manuel Gomes de Abreu, Diretor do Departamento Geral do Território, em regime de substituição; Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição; Márcia Daniela Silva Leão, na qualidade de vogal, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

Os métodos de seleção a utilizar são:

Avaliação curricular de carácter obrigatório nos termos do nº6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Entrevista Profissional de Seleção, de carácter complementar, nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos seguintes elementos:

Habilitação Académica (HA);

Formação Profissional (FP), considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A avaliação curricular será obtida, através do cálculo de média aritmética, pela aplicação da seguinte fórmula:

AC=(HA+FP+EP) /3 em que:

HA= Habilitações Académicas;



FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:
Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – certificado pelas entidades competentes:

Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do candidato – 18 valores
Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – 20 valores

Formação Profissional – Apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos Certificados de Formação (máximo 20 valores):

Sem formação – 8 valores

Inferior a 20 horas – 12 valores

Igual ou superior a 20 horas e inferior a 50 horas – 16 valores

Superior a 50 horas – 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência Profissional – Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência – 0 valores;

Inferior a 6 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 12 anos – 15 valores;

Igual ou superior a 12 anos – 20 valores

Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar de uma 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 e será obtida através dos seguintes parâmetros: Conhecimentos Teóricos e Práticos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer; Realização e orientação para os resultados; Organização e método de trabalho; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Capacidade de Comunicação.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 15 minutos.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fases seguintes.

Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressada de 0 a 20 valores, nos termos n.º 1, do art.º 26.º da Portaria nº12-A/2022, de 11 de janeiro, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso.

CF= AC (55%) + EPS (45%)

De acordo com o estipulado no art.º 9.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função da experiência profissional na área mais elevada.

Composição do Júri:

Presidente – Eng.º Manuel Gomes Abreu, Diretor de Departamento das Obras Municipais, em regime de substituição; substituído, nas suas faltas ou impedimento, pela primeira vogal efetiva.

Vogais efetivos — Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, e Márcia Daniela Silva Leão, Técnica Superior.

Vogais suplentes – Aprígio Dias Carneiro Bessa, Encarregado Geral Operacional, e Germano Olípio Martins Pereira, Assistente Técnico.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum vitae, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Atas do Júri – Onde constam parâmetros, de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, são publicitados no site <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt> da entidade.

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — 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 nº 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme disposto no n.º 2 do artigo 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

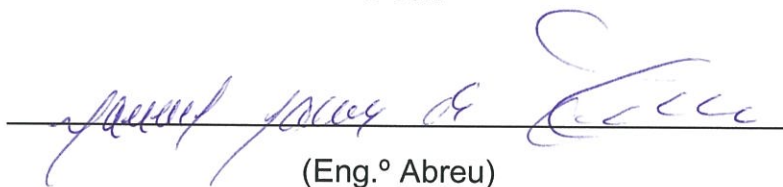
Aos candidatos com deficiência é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

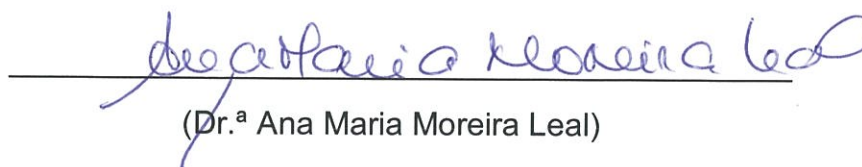
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

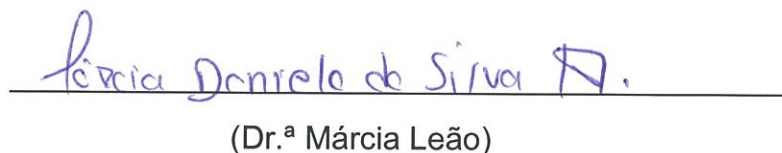
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente Procedimento Concursal.

Não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri


(Eng.º Abreu)


(Dr.ª Ana Maria Moreira Leal)


(Dr.ª Márcia Leão)