

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DE UM (1) ASSISTENTE OPERACIONAL (LEITOR COBRADOR DE CONSUMOS DE ÁGUA), COM PRÉVIA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO.

ATA Nº 1

Aos vinte e dois dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um na sala de reuniões da Câmara Municipal, pelas nove horas, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, nomeado por Despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, datado de seis de janeiro de dois mil e vinte e um.

Estiveram presentes a Presidente Elisabete Mota Gomes Silva, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Mirandela; e os vogais efetivos, Ana Margarida Fernandes Gonçalves de Sá, Técnica Superior do Município de Mirandela (que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos) e Rafael Filipe Araújo Gomes, Assistente Técnico do Município de Mirandela.

A reunião teve por objetivo:

- Tomar as decisões necessárias no que se refere à fixação dos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente concurso.
- Elaborar o respetivo aviso e proceder à sua Publicitação

De seguida o Júri deu início à concretização da Ordem de Trabalhos:

As funções a desempenhar pelo candidato são as que correspondem ao exercício de funções previstas na carreira de Assistente Operacional, constantes no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 1 de complexidade funcional, bem como: Efetuar a leitura de contadores nas casas dos consumidores do concelho de Mirandela, relativos aos consumos de água; Transferir os dados para a aplicação informática que procede ao tratamento dos mesmos para emissão de faturas; Zelar pela correta utilização, limpeza e manutenção dos equipamentos e viaturas à sua guarda; Executar outras atribuições ou tarefas que lhe sejam superiormente incumbidas, em observância à área da sua competência.

As funções serão exercidas no Município de Mirandela.

9/1
B
dus

Os Requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Relação jurídica: trabalhadores que já possuam vínculo de emprego público, por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que estejam inseridos na carreira de Assistente Operacional e que possuam a escolaridade mínima obrigatória.

A Posição Remuneratória é a detida pelo candidato no serviço de origem.

Documentação exigida: O formulário tipo de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra inserido e respetiva remuneração (nível e posição remuneratória);
- Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- Curriculum vitae atualizado, datado e assinado;
- Fotocópias dos certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A apresentação da candidatura deve ser efetuada preferencialmente em suporte eletrónico, formalizada mediante o preenchimento de formulário tipo, que poderá ser obtido na página deste município em www.cm-mirandela.pt e remetida por correio eletrónico para o endereço: concursos@cm-mirandela.pt ou em suporte de papel, entregue pessoalmente, ou remetido pelo correio, com aviso de receção, dirigidos à Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, para Largo do Município, 5370-288 Mirandela, no prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte da data da publicação na Bolsa de Emprego Público.

Nos termos do Despacho da Senhora Presidente da Câmara de dezoito de seis de janeiro de dois mil e vinte e um, a seleção dos candidatos será efetuada com base na Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) será aplicado e classificado conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação), conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1, no

n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$, em que: AC = Avaliação Curricular, HL = Habilitações Literárias, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

Escolaridade obrigatória - 12 valores; 12º Ano - 15 valores; Licenciatura - 20 valores.

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades – 0,00 valores;

Por cada ação de formação de duração até 35 horas – acresce 0,25 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 0,75 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 180 e 269 horas – acresce 1 valor;

Por cada ação de formação de duração entre 270 e 350 horas – acresce 1,25 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 351 e 420 horas – acresce 1,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 421 e 500 horas – acresce 1,75 valores;

Pós-Graduação - acresce 1,50 valores.

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de

experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

1 ano de Experiência Profissional - 5 valores;

Por cada ano completo a mais, 1 valor até ao limite máximo de 20 valores.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho. O valor obtido será convertido numa escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, com a seguinte correspondência:

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores;

De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 14 valores;

De 4 a 5 valores - Desempenho Relevante - 18 valores;

Desempenho Relevante reconhecido como “Desempenho Excelente” - 20 valores.

Caso o(a) candidato(a) não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores por cada ano de serviço.

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; Será classificado através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a seguinte fórmula:

$EPS = (30\% \times EPAL) + (30\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (10\% \times RI) + (15\% \times MI)$, em que: EPAL - Experiência profissional na Administração Local; EPAR - Experiência profissional na área a recrutar; CC - Capacidade de comunicação; RI - Relacionamento Interpessoal; MI - Motivação e Interesse.

A Experiência Profissional na Administração Local (EPAL) procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

No parâmetro de avaliação Experiência Profissional na Área a Recrutar (EPAR), procurar-se-á avaliar a visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

A Capacidade de Comunicação (CC), procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

No parâmetro de avaliação Relacionamento Interpessoal (RI), procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

Motivação e Interesse (MI) - neste parâmetro serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$, em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A falta de Comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação

O júri deliberou, por unanimidade, proceder à publicação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na Página Eletrónica do Município (www.cm-mirandela.pt), tendo em atenção o estabelecido no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

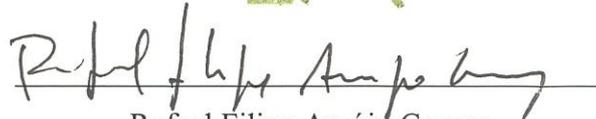
O Júri do Concurso,

A Presidente;

Elisabete Mota Gomes Silva

Os Vogais;

Ana Margarida Fernandes Gonçalves de Sá


Rafael Filipe Araújo Gomes

