

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo prazo de 1 (um) ano para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Solicitadoria.

Ao dia onze do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal acima identificado, com a presença da Presidente e das Vogais Efetivas:

Presidente do Júri: Isilda Maria Moreno Chaves Carrapatoso, Técnica Superior de Direito da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes;

Vogais Efetivas: Esmeralda Emília Rebelo Fidalgo Pinto, Chefe da Unidade Orgânica de Contratação Pública Recursos Humanos, Expediente, Património e Arquivo do Município de Mirandela, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Joana Alexandra Santos Videira, Técnica Superior de Gestão e Administração Pública da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes.

O objetivo da presente reunião é fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, para a ocupação do posto de trabalho acima identificado e cuja caracterização abaixo se transcreve:

“Tramitação dos procedimentos contraordenacionais rodoviários por infrações leves relativas a estacionamento proibido, indevido ou abusivo nos parques ou zonas de estacionamento, vias e nos demais espaços públicos quer dentro das localidades, quer fora das localidades, da competência da CIM-TTM; promoção de processos de execução fiscal da competência da CIM-TTM; elaboração de contratos e protocolos; publicação de contratos no Portal Base; colaboração na inventariação do património da CIM-TTM; redação de requerimentos, notificações, certidões e outros atos administrativos, emissão de pareceres jurídicos, análise da legislação por forma a garantir que os atos administrativos respeitem a legislação em vigor e os regulamentos internos. A caracterização do posto de trabalho deve ser conjugada com o que consta do anexo a que se refere o artigo 88.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP para a carreira e categoria de Técnico Superior – grau de complexidade funcional 3.”

Face ao exposto o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção e Utilização Faseada

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são, de acordo com o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A aplicação dos métodos de seleção é faseada, sendo o primeiro método aplicado à totalidade dos candidatos, e a aplicação do segundo método será efetuado apenas à parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades, conforme previsto no artigo 19.º da Portaria.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, bem como os que não compareçam ao segundo método de seleção.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º, n.º 3 da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

Segundo – Avaliação Curricular

Este método de seleção 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, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. 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;
- Avaliação de Desempenho – AD.

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

Em que:

- **As Habilitações Académicas** são ponderadas em 20 (vinte) valores.

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura em Solicitadoria, sem possibilidade de substituição por formação e ou experiências profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o disposto no artigo 34.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	20 Valores

- **Formação Profissional**

Neste fator pretende-se avaliar 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 3 (três) anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP.

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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Caso no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, exista uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vintes) valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	0 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

- **Experiência Profissional**

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos 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.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	0 Valores
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional \geq a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional \geq a 2 anos e < a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional \geq a 3 anos e < a 4 anos	16 Valores

Isilke Penne
Joana Viderra

Experiência profissional \geq a 4 anos e $<$ a 5 anos	18 valores
Experiência profissional \geq a 5 anos	20 Valores

As ponderações dos fatores habilitações académicas, formação profissional e experiência profissional, integrantes da Avaliação Curricular traduzem a importância 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

Este método de seleção 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 pretendido pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes.

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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (A + B + C + D) / 4**

A. Planeamento e Organização: visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

B. Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Resolve com criatividade problemas não previstos.
2. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
3. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
4. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

C. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

Cada competência será valorada, até ao máximo de 20 (vinte) valores nos seguintes termos:

Competência	Valoração
O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência	4 Valores
O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência	8 Valores
O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência	12 Valores
O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência	16 Valores
O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência	20 Valores

Quarto – Critérios de Preferência

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 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 "Inovação e Qualidade";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Relacionamento Interpessoal".

Quinto – Ordenação Final

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $OF = (AC \times 0,55) + (EAC \times 0,45)$.

Sendo: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Sexto – Candidato com deficiência

Nos termos do disposto no artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º, n.º 1 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 – Notificações

O Júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas onze horas a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

A Presidente,



A Vogal,



A Vogal,


