

Procedimento concursal em regime de mobilidade a tempo inteiro entre dois órgãos ou serviços, na mobilidade na carreira/categoria de Assistente Operacional, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado – 11 postos de trabalho - Divisão de Educação

Processo n.º 40/02-013/2022

Ata n.º 01

Ata de Critérios

Aos **onze dias do mês de agosto** do ano dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Educação, sitas no Edifício Cultural Municipal, reuniu o júri do procedimento referido em epígrafe, na sequência do **Despacho de 09 de agosto** do Senhor Presidente da Câmara Municipal que determinou a abertura e composição de júri do presente procedimento com os seguintes membros: -----

Presidente do Júri: **Carla Sofia da Silva Carriço**; -----

1.ª Vogal suplente: **Margarida Isabel Marcelino Cândido**; -----

2.ª Vogal suplente: **Amadeu Sérgio Carvalho da Silva Brito** -----

Nos termos do Despacho do Senhor Presidente, supramencionado, em caso de ausência ou impedimento, a Presidente do Júri será substituída pela 1.ª vogal efetiva. -----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos: -----

1. Os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, nos termos do estabelecido nos artigos 17.º e 18.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação, doravante designada por LTFP; -----

2. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final; -----

3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração; -----

4. Exclusão dos candidatos . -----

Assim, a Presidente do Júri deu início à reunião. -----

1. Requisitos gerais e específicos: -----

1.1 Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber: -----

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; -----

b) Ter 18 anos de idade completos; -----

c) Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. -----

1.2 O **nível habilitacional** exigido para o presente procedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do mesmo diploma, é a titularidade de escolaridade obrigatória, conforme estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.-----

1.3 **Requisitos específicos:** Os candidatos têm que ser detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, detentores de escolaridade obrigatória, sem possibilidade de ser substituída por formação ou experiência profissional.-----

2. Definição dos métodos de seleção-----

2.1 Nos termos do disposto no número 6 do artigo 36.º da LTFP, na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, nos termos do n.º 2, do artigo 37.º, da LTFT na atual redação, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, o **método de seleção obrigatório** a utilizar no presente procedimento será a **Avaliação Curricular** e o **método de seleção facultativo** a utilizar será a **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do **Anexo 01** à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

2.2 Conforme determinado no Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de **09 de agosto de 2022**, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

*“A **seleção dos candidatos** seja efetuada com base na Avaliação Curricular (AC) que será complementada com uma entrevista profissional de seleção baseada nas competências a identificar pelo júri, a qual tem caráter eliminatório. Apenas os candidatos pré-selecionados na análise curricular, serão contactados para realização da entrevista profissional de seleção.”-----*

3. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final-----

3.1 A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos parâmetros abaixo descritos.-----

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificados pelas entidades competentes;-----
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;-----
- c) Experiência Profissional, em que ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.-----

d) Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio) de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular (AC) serão avaliados da seguinte forma:

3.1.1 A valoração da Habilitação Académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério: -----

- i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento) – 18 valores;-----
- ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. --

3.1.2 A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes Critérios: -----

Sem ações de formação – 10 valores; -----

Ações de formação (1 hora e < 50 horas) – 12 valores;-----

Ações de formação (\geq 50 horas e < 100 horas) – 14 valores;-----

Ações de formação (\geq 100horas e < 200 horas) – 16 valores;-----

Ações de formação (\geq 200horas e < 300 horas) – 18 valores;-----

Ações de formação (\geq 300 horas) – 20 valores;-----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

- i. 1 dia = 6 horas -----
- ii. 1 semana = 5 dias -----

3.1.3 A Experiência Profissional (EP) em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas:-----

Sem experiência profissional ----- 8 valores;-----

Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) ----- 10 valores;-----

De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) ----- 12 valores;-----

De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) ----- 14 valores;-----

De 3 até 5 anos (de 1 096 dias até 1 825 dias) ----- 16 valores;-----

De 5 até 7 anos (de 1 826 dias até 2 555 dias) ----- 18 valores;-----

Superior a 7 anos (\geq 2 556 dias) ----- 20 valores.-----

3.1.4 Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio) de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:-----

- i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;-----
- ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores;-----
- iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores.-----

Para os efeitos do disposto na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do *ii*) da alínea *a*) correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.-----

3.1.5 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)$$

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica;-----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;-----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;-----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.-----

O júri deliberou que é realizada uma ficha de avaliação curricular (AC), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (**Anexo 02**).-----

3.2 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com carácter eliminatório, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria a entrevista profissional de seleção será avaliada 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.-----

A entrevista profissional de seleção terá a duração não superior a 30 minutos e a classificação será apurada através do cálculo da média aritmética simples, das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar:-----

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Pondera a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Pondera os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avalia a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Sentido crítico	Avalia e pondera a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:-----

PA1 – Relevância da experiência profissional: -----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.-----

PA2 – Interesse e motivação profissionais: -----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.-----

PA3 – Relacionamento interpessoal: -----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.-----

PA4 – Sentido crítico:-----

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;-----

8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

12 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica evidenciado elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.-----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

O júri deliberou que para cada candidato é realizada uma ficha de entrevista profissional de seleção (EPS), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (**Anexo 03**).

3.3 Sistema de valoração final: a ordenação final dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC*70\%) + (EPS*30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados valores centesimais.

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

4. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que:

Caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “experiência profissional”;

b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “formação profissional”;

Caso o empate subsista após a aplicação dos critérios acima enunciados, o desempate far-se-á pela aplicação dos seguintes critérios;

a) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

b) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido.

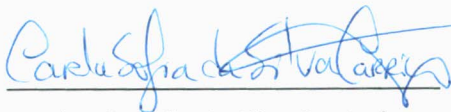
5. Exclusão dos candidatos: o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não apresentem os documentos identificados no ponto 12 deste aviso, que não compareçam na EPS ou que desistam por escrito da sua candidatura.

6. Notificações aos candidatos: delibera, ainda, o júri deste procedimento, que as notificações a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria, sejam realizadas pelo Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento (NFRD);

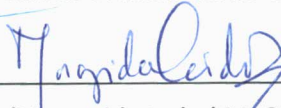
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.-----

O Júri do Procedimento Concursal,



(Carla Sofia da Silva Carriço)



(Margarida Isabel M. Cândido)



(Amadeu Sérgio C. da Silva Brito)