

ACTA N.º 1
MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal urgente e simplificado para conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo em vínculos de emprego público por tempo indeterminado, restrito a assistentes operacionais, da área do apoio educativo (número de postos a regularizar - dois)

Aos seis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior (Recursos Humanos), Daniela Alexandra Fino Sampaio, Técnica Superior (Relações Humanas e Comunicação no Trabalho) e Maria Dulce do Nascimento Almeida, Coordenadora Técnica, ambas vogais efetivas.

Nos termos do disposto no artigo 60.º da Lei n.º75-B/2020, de 31 de dezembro, da Lei do Orçamento de Estado para 2021, e por força da aplicação da Lei n.º24-D/2022, de 30 de dezembro, Lei do Orçamento de Estado para 2023, que veio excecionalmente permitir que as Autarquias Locais, no quadro do processo de transferência de competências, regulado pela Lei n.º50/2018, de 16 de agosto, procedam à conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo, em vínculos de emprego público por tempo indeterminado, no cumprimento dos requisitos indicados na referenciada norma e na sequência da deliberação do órgão executivo, tatra-se de um procedimento concursal urgente e simplificado para conversão de vínculos de emprego público por tempo indeterminado, restrito a Assistentes Operacionais, da área da educação (apoio educativo), que se encontrem contratados, a termo resolutivo, em exercício de funções na Câmara Municipal de Porto de Mós, no âmbito da transferência de competências. Face ao disposto no despacho de abertura datado de 24/08/2023, o Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho:

Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Avaliação Curricular, expressa numa 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes: A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência

sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A habilitação acadêmica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação acadêmica): em que se pondera a titularidade do grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação acadêmica do grau exigido - 18 valores;

Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido - 20 valores;

FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nível 1 - frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superiores as cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 20 valores;

Nível 2 - frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 16 valores;

Nível 3 - frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções - 12 valores;

Nível 4 - sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação - 10 valores;

Frequência de congressos e seminários - acresce um valor à pontuação atribuída nos respetivos níveis.

A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total.

EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência - 10 valores; Experiência <1 ano - 12 valores; Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores; Experiência de 4 a 6 anos - 14 valores; Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores;

Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores; Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) - será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores; Desempenho relevante - 18 valores; Desempenho excelente - 20 valores;

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional;

AD - Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e experiência; Adaptação e melhoria contínua; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências é 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 ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, 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. A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%);$$

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Porto de Mós, 06/09/2023