

La
Roque
ML

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O RECRUTAMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (SERVIÇO DE EDUCAÇÃO)

Ao décimo sexto dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas 10.30 h00 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho de 28 de novembro de 2023 e por deliberação da Câmara Municipal a 4 de dezembro de 2023, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes o presidente do Júri, Pedro Guilherme Mourato Rainho Barbas, Chefe de Divisão da Cultura, Juventude, desporto, Assuntos Sociais, Educação e Turismo e os vogais efetivos, Cláudia da Costa Barros Mourato Nunes Roque, Técnico Superior do Serviço de Educação e Lídia Maria Guerra Baptista, Técnica Superior do Serviço de Educação.-----
Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos -----

1. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos candidatos que: não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado; candidatos que se encontrem em situação de requalificação e não tenham; por último, estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1.1 Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%. -----

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – Prova teórica oral, de natureza teórica, que visa a avaliação de conhecimentos gerais de atuação relacionadas com as funções a exercer, que terá a duração de 15 minutos. -----

Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

LB
Roque

1.2 Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e terá em conta o perfil de competências da categoria, de acordo com o anexo ao mapa de pessoal e que são consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

- **Competência 1 (C1):** Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- **Competência 2 (C2):** Conhecimentos especializados e experiência;-----
- **Competência 3 (C3):** Planeamento e organização;-----
- **Competência 4 (C4):** Iniciativa e autonomia;-----
- **Competência 5 (C5):** Trabalho de equipe e colaboração;-----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e será através das menções classificativas de apto e não apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa. -----

2. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis aos candidatos que: sejam detentores de categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.-

2.1 Avaliação Curricular (AC) (ponderação de 60%) -----

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

• **Habilitação académica (HA)**, onde é ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória a correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.-----

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau de complexidade 1. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de assistente operacional. -----

Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do

posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

Escolaridade Obrigatória – 18 valores -----

Escolaridade superior à Escolaridade Obrigatória – 20 valores -----

LA
RGM
ML

• **Formação Profissional (FP)** -----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. -----

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte: --

Sem formação – 8 valores; -----

Até 6 horas – 9 a 11 valores; -----

Mais de 6 horas e menos de 12 horas – 12 a 14 valores; -----

Mais de 12 e menos de 24 horas – 15 a 16 valores; -----

Mais de 24 horas e menos de 35 horas – 17 a 19 valores; -----

Mais de 35 horas – 20 valores. -----

Os candidatos serão pontuados neste fator até ao limite máximo de 20 valores. -----

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. -----

• **Experiência Profissional (EP)** -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

Deste modo o júri deliberou o seguinte: -----

Sem experiência na área – 0 valores; -----

Experiência até 6 meses – 3 valores; -----

Experiência até 1 ano – 8 valores; -----

Experiência até 3 ano – 12 valores; -----

Experiência até 5 ano – 15 valores; -----

2014
JB
M2

Experiencia superior a 5 anos – 20 valores. -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem /exerceram funções. -----

Os candidatos serão pontuados neste fator até ao limite máximo de 20 valores. -----

Apenas é considerada a experiencia profissional na área de atividade para que o concurso é aberto e devidamente comprovada. -----

• **Avaliação de desempenho (AD)** -----

Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

Para efeitos de classificação da avaliação de desempenho será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idôneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores. -----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.-----

----- $AC = HA \times 10 \% + FP \times 20 \% + EX \times 60\% + AD \times 10\%$ -----

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (40%).-----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função: -----

Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----

Competência 2 (C2): Conhecimentos especializados e experiencia;-----

Competência 3 (C3): Planeamento e organização;-----

Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;-----

Competência 5 (C5): Trabalho de equipe e colaboração;-----

Rogério
SB
L

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de 0 a 20 valores. -----

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$VF = PC (100\%) + AP (apto ou não apto) -----$$

----- ou -----

$$VF = AC \times (60\%) + EAC \times (40\%) -----$$

Em que:-----

VF – Valoração Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro-----

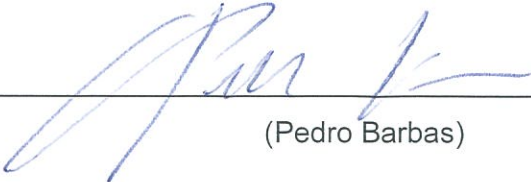
Mantendo-se a igualdade de valorações, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos na lei e o critério de desempate definido pelo júri. O júri decidiu, e após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previsto na lei, aplicar o seguinte critério de desempate aos candidatos com a mesma classificação final: preferência pelo candidato mais novo (dia, mês e ano de nascimento). -----

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do júri,




(Pedro Barbas)

O 1.º vogal efetivo,



(Cláudia Roque)

O 2.º vogal efetivo,



(Lídia Baptista)