



Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO ATÉ AO LIMITE DE 11 POSTOS DE TRABALHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR AÇÃO EDUCATIVA)

Data: 3/3/2022

Hora: 14h00

Ref.ª 03 /22) – Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa)

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente – Dr. Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Educação, Saúde e Desenvolvimento Económico da Câmara Municipal do Marco de Canaveses. Vogal efetivo: e Dr.ª Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses e Dr.ª Rosalina Andrea Silva Carneiro, Técnica Superior da Câmara Municipal do Marco de Canaveses

Distribuição: Despacho 19/GP/2022

ATA Nº 1

-----Ao três dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de ordenação final dos candidatos em cada um dos métodos de seleção: -----

-----Iniciados os trabalhos, foi deliberado o seguinte:-----

-----**1) Métodos de Seleção** - os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----Avaliação curricular (AC) – a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas 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 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) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar).-----

-----Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 3 Formação Profissional + 3 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10. -----

-----O parâmetro habilitação académica (HA) será ponderado da seguinte forma: -----



-----Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (escolaridade obrigatória) – 20 valores ---
-----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são considerados os cursos ou ações de formação na área de atividade específica para que é aberto o procedimento, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados através do somatório do número de horas de cada curso ou ação de formação, da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----
----- Sem quaisquer cursos ou ações de formação — 8 valores; -----
----- Superior a 1 hora e igual ou inferior a 14 horas de formação — 10 valores; -----
----- Superior a 14 horas e igual ou inferior a 25 horas de formação — 12 valores; -----
----- Superior a 25 e igual ou inferior a 50 horas de formação — 14 valores; -----
----- Superior a 50 e igual ou inferior a 75 horas de formação — 16 valores; -----
----- Superior a 75 e igual ou inferior a 120 horas de formação — 18 valores;
----- Igual ou superior a 120 horas de formação — 20 valores. -----
-----Quando a formação for indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:
-----Um dia de formação equivale a 6 horas; -----
-----Uma semana de formação equivale a 30 horas;-----
-----Um mês de formação equivale a 120 horas.-----
-----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal, da seguinte forma:-----
-----Sem Experiência – 8 valores;-----
-----Experiência até 1 ano – 10 valores;-----
-----Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos – 12 valores; -----
-----Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos – 14 valores;-----
-----Experiência ≥ 3 anos e < 5 anos – 16 valores;-----
-----Experiência ≥ 5 anos e < 8 anos – 18 valores;-----
-----Experiência ≥ 8 anos – 20 valores.-----
-----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Aos candidatos que não tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar, ou que, tendo executado tal atribuição, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ano ou aos anos em consideração, por razões que não lhe sejam imputáveis, é-lhes atribuída a nota positiva de “2” correspondente a um “Desempenho adequado”, atento o fixado no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (ver DGAEP, FAQ’s – Procedimento Concursal, ponto 14, em anexo).-----
-----A avaliação curricular tem carácter eliminatório, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

-----Nos termos do ponto 14.4 do aviso de abertura do procedimento e de acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a aplicação da Entrevista Profissional de Seleção, será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por *tranches* sucessivas de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Conforme estabelecido na alínea c) do mesmo artigo 7º, é dispensada a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do mesmo artigo, quando os candidatos aprovados nos termos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal -----

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. -----

-----Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista 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 entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----**2) Ordenação Final:**-----

-----Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final = $(60AC+40EPS)/100$, em que, AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. -----

-----Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade. -----

-----Paços do Concelho de Marco de Canaveses, 3 de março de 2022. -----

O Juri

João Santos

Isabel Machado

André Casanova

