

MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal



- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 13/2022/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: Nº 1 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE OPERACIONAL
- MODALIDADE DE CONTRATO: A TERMO RESOLUTIVO INCERTO -- RESERVA DE RECRUTAMENTO

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 20 dias do mês de julho de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 09/06/2022, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 14º da Portaria nº 125º-A/2019, de 30.4.

Membros presentes:

Presidente: Maria Isabel Nunes Bessa, Chefe de Divisão.

Vogais efetivos: Gracinda Maria Moreira Cardoso, técnica superior e Luis Carlos da Rocha Brandão de Almeida, coordenador técnico.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

- 2.1. Fixar o tipo, forma e duração dos métodos de seleção a aplicar e os temas a abordar.
- 2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto 10 da informação nº 13505/2022 de 9/06/2022, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular (AC);

b) Entrevista profissional de seleção (EPS).

3.1. A aplicação dos métodos de seleção, num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

3.2. De acordo com o disposto na alínea p) do n.º 4 do artigo 11.º, e n.º 3 do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30.4, e por forma a prevenir a grande probabilidade de um elevado número de candidaturas, será faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método de seleção aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos dos números anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;
- d) Quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método seguinte a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;
- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos do ponto anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no nº 2 do artigo 27º da referida Portaria.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 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 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.

4. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

4.1. 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, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- .Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
- .Experiência profissional (EP)
- .Formação profissional (FP)
- .Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Mestrado	20 valores
Licenciatura ou equivalente	18 valores
12.º ano ou equivalente	14 valores

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será aferida tendo em consideração as tarefas e atividades desenvolvidas com incidência sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade em causa, será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores


A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:



Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

4.2. 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 relacionamento interpessoal.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- Nível qualitativo da experiência profissional;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Motivação para o exercício das funções.
- Capacidade de comunicação.

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado 20 Valores
- Bom 16 Valores
- Suficiente12 Valores
- Reduzido 8 Valores
- Insuficiente 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \frac{HA + FP + EPS}{3}$$

3

5. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 125-A/2019, de 30.4.

6. Disposições finais

6.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

6.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

6.3 Prazo de validade: Este procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º, da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se reservas de recrutamento, sempre que as listas de ordenação final, contenham um número de candidatos/as aprovados/as, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

7. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente Maria João P. Nunes Sobrinho

1º Vogal efetivo Guanda Jan. Loureiro

2.º Vogal efetivo 

Certidão:

A presente ata vai ser publicitada sítio da Internet desta autarquia, em recrutamento.cm-arouca.pt
(n.º 6 do art.º 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30,4)

Em __/__/__.

O Técnico,

