

Amadeus
E. S. S.
Amadeus

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA TRINTA ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL (VINTE AUXILIARES DE AÇÃO SOCIAL E EDUCATIVA E DEZ CANTONEIROS).

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI N.º 1
MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Aos dois dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, nesta Vila de Murça e edifício dos Paços do Concelho de Murça, reuniram os senhores: José Manuel Amaro Moutinho, Técnico Superior do Município de Murça, na qualidade de presidente, com os vogais efetivos, Cátia Helena Teixeira Trindade, Técnica Superior e Ana Isabel Mendes Fonseca, Técnica Superior, ambas do Município do Peso da Régua, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, nos termos constantes da proposta do presidente da Câmara 13/GAP/2022, presente e aprovada em reunião do Órgão Executivo do Município de Murça realizada em 17 de março de 2022.

Assim, deliberou o júri a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

1. Nos termos do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 36º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), bem como aplicado o método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1 – Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados consoante o universo/situação dos candidatos ao procedimento concursal:

- Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas que não possuam, cumulativamente a carreira/categoria e não se encontrem, ou tratando-se de candidatos em requalificação, não se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência, ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

Anatãdes
Ducado

- Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção utilizados para os restantes candidatos.

- A todos os candidatos será aplicado o método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção.

1.2 – Prova de Conhecimentos (PC) escrita, visa avaliar as competências dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Terá a duração máxima de 90 minutos e uma ponderação de 45% na valoração final.

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.3 – Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, comportando apenas uma fase, alínea b) nº 3 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

1.4 – Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

André
André

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores

Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura - 20 valores

FP – formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Sem formação: 8 valores

De 0 a 50 horas de formação: 10 valores

De 51 a 100 horas de formação: 12 valores

De 101 a 200 horas de formação: 14 valores

De 201 a 300 horas de formação: 16 valores

Mais de 300 horas: 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação.

EP – Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Entre três e quatro anos – 12 valores

Entre cinco e seis anos – 14 valores

André
Ferreira

Entre sete e oito anos – 16 valores

Entre nove e dez anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 - Excelente – Mérito Excelente: 20 valores

4 a 4,4 - Muito Bom – Desempenho Relevante: 15 valores

3 a 3,9 - Bom – Desempenho Adequado: 12 valores

2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento – Desempenho Inadequado; 8 valores

1 a 1,9 - Insuficiente – Desempenho Inadequado; 6 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado.

1.5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

2. – A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é publicada no sítio da Internet da entidade (www.cm-murca.pt).

Alfredo
Alfredo

3. – Sendo admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção poderão vir a ser faseados, nos termos do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

4. – Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

5. – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale a exclusão do presente procedimento.

6. – A classificação e 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 e efetuada com as seguintes fórmulas:

- Para os candidatos que efetuem a prova de conhecimentos, a avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

- Para os candidatos que efetuem, a avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. – Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

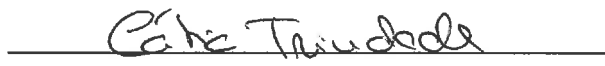
Nada mais havendo a tratar, o júri deliberou, por unanimidade, encerrar a presente ata que, depois de lida, irá ser assinada por todos os presentes pela ordem indicada no respectivo termo de abertura.

O Júri,

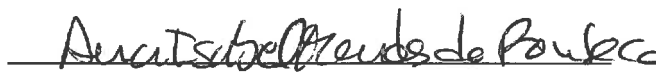
O Presidente,


José Manuel Amaro Moutinho, Dr.

1º Vogal Efetivo,


Cátia Helena Teixeira Trindade, Dr.ª

2º Vogal Efetivo,


Ana Isabel Mendes Fonseca, Dr.ª