

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA
CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA ADMINISTRATIVA), TENDO EM VISTA A CELEBRAÇÃO
DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO**

ATA N.º 1

Definição dos parâmetros de avaliação e classificação do método de seleção

Aos onze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na categoria de assistente técnico (área administrativa), em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para satisfazer futuras necessidades transitórias nas escolas do concelho, nomeado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal N.º 03/AGO/2023 datado de 10/08, constituído por: -----

Presidente: Carla Manuela Brito da Silva Dias, Técnica Superior da Divisão de Educação; -----

Vogais: Marlene Flor da Silva Sousa, Técnica Superior da Divisão de Administração Geral e Mónica Fernanda Araújo Martins, Assistente Técnica Superior da Divisão de Educação; -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa do método de seleção e o sistema de valoração final; -----

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial; -----

Ponto III - Outros assuntos. -----

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte: -----

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa do método de seleção e o sistema de valoração final: -----

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, adiante designada por Portaria, atendendo às funções a exercer pelos/as candidatos/as a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera o seguinte:

Método de seleção único: Avaliação Curricular (AC);

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) será valorado da seguinte forma:

1. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho;

1.1. Parâmetros considerados de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

- ✓ Habilitações Académicas – HA;
- ✓ Formação Profissional – FP;
- ✓ Experiência Profissional – EP;
- ✓ Avaliação de Desempenho – AD;

Handwritten signature and initials

Em que:

1.1.1. Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores:

Habilitação	Pontuação
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso equiparado)	20 valores

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, apenas será considerada a Habilitação Académica concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.1.2. Formação Profissional (FP) – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho e com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, designadamente na área administrativa, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

Horas Formação	Pontuação
Total de horas de formação, considerada relevante para o exercício da função entre 0 e 6 horas	10 valores
Total de horas de formação considerada relevante para o exercício da função entre 7 e 20 horas	12 valores
Total de horas de formação considerada relevante para o exercício da função entre 21 e 34 horas	14 valores
Total de horas de formação considerada relevante para o exercício da função entre 35 e 69 horas	16 valores
Total de horas de formação considerada relevante para o exercício da função entre 70 e 104 horas	18 valores
Total de horas de formação considerada relevante para o exercício da função igual ou superior a 105 horas	20 valores

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de fotocópia do respetivo certificado de formação/participação;

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

1.1.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência profissional	8 valores
Experiência < 1 ano	10 valores

Handwritten signature and initials

Experiência ≥ 1 ano < 2 anos	12 valores
Experiência ≥ 2 anos e < 4 anos	14 valores
Experiência ≥ 4 anos e < 6 anos	16 valores
Experiência ≥ 6 anos e < 8 anos	18 valores
Experiência ≥ 8 anos	20 valores

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

1.1.4. Avaliação de Desempenho (AD) - serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas.

Caso o/a trabalhador/a não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao/à próprio/a - 10 valores.

1.2. A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$2. \quad AC = HA + FP + 2EP + AD / 5$$

3. A ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção Avaliação Curricular será efetuada por ordem decrescente do resultado obtido, expresso na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = AC$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular.

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial: -----

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria:

- O/A trabalhador/a contratado/a a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado/a, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos/as candidatos/as, em caso de igualdade de classificação;
- Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei;
- Quando se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, o desempate é feito, de forma decrescente:
 - Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
 - Subsistindo e empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.

Subsistindo o empate após aplicação do acima descrito, aplicar-se-á o seguinte:

- 1.º Candidato/a com maior classificação no parâmetro experiência profissional;

- 2.º Candidato/a com maior classificação no parâmetro formação profissional;
- 3.º Candidato/a com maior tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 4.º Candidato/a com maior tempo de duração de formação profissional relevante para o posto a concurso;
- 5.º Candidato/a com maior grau de habilitações académicas.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 03/02, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Ponto III – Outros assuntos: -----

O Júri deliberou solicitar à Divisão de Administração Geral que efetue, aos/às candidatos/as, as comunicações/notificações devidas no âmbito do presente procedimento, sendo estas realizadas nos termos do artigo 6.º da Portaria.

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,

Presidente



Vogal



Vogal

