

Handwritten signature and initials in blue ink.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA
CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AÇÃO EDUCATIVA), 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 seis dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na categoria de assistente operacional (ação educativa), 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 01/NOV/2023 datado de 02/11, constituído por: -----

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

Vogais: Maria Teresa Vaz Saleiro Patrão, Técnica Superior da Divisão de Educação e Ana Cristina Gonçalves Figueiredo, 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 e de desempate; -----

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 artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, 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 candidatos, 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.

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 até ao 12º ano de escolaridade	19 valores
Habilitação académica superior ao 12º ano de escolaridade	20 valores

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, apenas será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e 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 as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, designadamente nas áreas de ação educativa – aspetos pedagógicos; gestão de conflitos; primeiros socorros, higiene, segurança e saúde no trabalho; necessidades educativas especiais, e outras que o júri considere adequadas ao exercício da função, como sejam as relacionadas com desenvolvimento pessoal e outras, 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
Sem formação ou não considerada relevante para o exercício das funções	10 valores
Total de horas de formação considerada relevante de < 35 horas	12 valores
Total de horas de formação considerada relevante de 35 a 69 horas	14 valores
Total de horas de formação considerada relevante de 70 a 104 horas	16 valores
Total de horas de formação considerada relevante de 105 a 139 horas	18 valores
Total de horas de formação considerada relevante igual ou superior a 140 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, área de ação educativa, com vínculo de emprego público ou privado, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores

Experiência $\geq$ 1 ano < 2 anos	14 valores
Experiência $\geq$ 2 anos e < 4 anos	16 valores
Experiência $\geq$ 4 anos e < 6 anos	18 valores
Experiência $\geq$ 6 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 as funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri poderá, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer, ao órgão ou serviço onde o/a candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao/à próprio/a candidato/a, as informações, profissionais e ou habilitacionais, que considerar relevantes para o procedimento;

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 será atribuído 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:

$$AC=HA+2FP+2EP+AD/6$$

2. A ordenação final dos candidatos, aprovados no método de seleção aplicado, será efetuada por ordem decrescente do resultado obtido na Avaliação Curricular, 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 e de desempate: -----

Nos termos do artigo 24.º da Portaria, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- 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 dos critérios acima descritos, 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;
- 6.º Ordem de submissão da candidatura (dia, hora e minuto) na plataforma de recrutamento do Município de Esposende, contados desde a última alteração à candidatura.

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 que as comunicações/notificações serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, pela Divisão de Administração Geral.

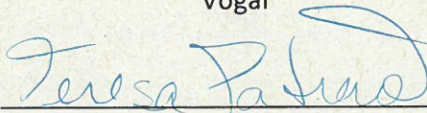
E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,

Presidente



Vogal



Vogal

