



FREGUESIA DE PORTO DE MÓS – SÃO JOÃO BAPTISTA E SÃO PEDRO

ACTA Nº 1 MÉTODOS DE SELECÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado

Aos dezassete dias do mês de setembro de 2024, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Marina Vala, Técnica Superior de Engenharia civil do Município de Porto de Mós, Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos do Município de Porto de Mós e Rita Cordeiro Lopes, Assistente Operacional da Freguesia de Porto de Mós.

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 17 de setembro de 2024, o Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são:

Métodos de seleção: os previstos no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

Avaliação Curricular expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

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 e as competências necessárias 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;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica do grau exigido - 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido - 20 valores;

FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nível 1 - frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 20 valores;

Nível 2 - frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 16 valores;

Nível 3 - frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções - 12 valores;

Nível 4 - sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação - 10 valores;

Frequência de congressos e seminários - acresce um valor à pontuação atribuída nos respectivos níveis.

A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total.

EP = Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência - 10 valores;

Experiência < 1 ano - 12 valores;

Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores;

Experiência de 4 a 6 anos - 14 valores;

Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores;

Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores;

Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) - será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº1 8/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

HA - Habilitação Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (20\%) + FP (25\%) + EP (45\%) + AD (10\%)$$

Em que:

HA - Habilitação Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional;

AD - Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

- a) Realização e Orientação para resultados;
- b) Conhecimentos e experiência;
- c) Adaptação e melhoria contínua;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- e) Relacionamento Interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências 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 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.

A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%).$$

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri do procedimento concursal


(Marina Vala)


(Paula Cristina Batista Carvalho Chareca)


(Rita Cordeiro Lopes)