

## ATA N.º 1

Em **13/05/2022** reuniu, na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto** com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Educação e Infância - Ref.ª 2022-65**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 11/05/2022 da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto, e Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Otilia Paula Moura de Castro, Diretora Municipal.

**Vogais Efetivos:** Joaquim Jaime Costa Castro Sousa, Chefe de Divisão, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Débora Mónica de Almeida Regadas, Técnico Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *"Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, executando tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente, apoio às crianças, inclusive com NEE, no decorrer das atividades dos Jardimde-infância e durante as refeições; limpeza e arrumação das instalações educativas."*

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

### **Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular**, como método de seleção obrigatório, complementado, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **150 candidatos/as**,

por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

### Segundo: Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP.	20 Valores

**Formação Profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, **apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.**

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 20 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional:** neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < a 1 ano e < a 4 anos	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 4 anos e < a 7 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 7 anos e < a 10 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 10 anos e < a 14 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 14 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### Terceiro: Entrevista Profissional de Seleção

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A - Perfil para a função;
- B - Motivação e interesse para a função;
- C - Competência comunicacional;
- D - Sentido crítico;
- E - Conhecimentos especializados

Cada parâmetro será valorado de acordo com os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

De acordo com a seguinte fórmula:  $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$

**Sétimo:**

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:  $OF = (70AC + 3EPS) / 100$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "A - Perfil para a função";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "B - Motivação e interesse para a função";
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

**Quinto:**


Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Sexto:**

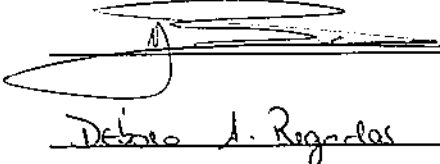
O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,



---



Debra J. Regadas