

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA, DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEJA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, DESPORTO E JUVENTUDE/ SERVIÇO DE EDUCAÇÃO

– Definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetivos critérios de apreciação e ponderação e sistema de classificação final –

Aos quinze dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, José Miguel Parrinha Martins, Técnico Superior, e os vogais, Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro e Cármen Sofia Moisão Santos, Técnicas Superiores.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valorização final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP).

1.2. Candidatos nas condições definidas no n.º 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

2. Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos (PC) é de realização individual e de natureza escrita, tem a duração máxima de 90 minutos, é realizada em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta de legislação, simples e não anotada, sendo o programa o seguinte:

- 4.
- 5.
- Conteúdo funcional/descrição das funções a desenvolver;
 - Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro – Transferência de Competências da Administração Central para os Municípios no domínio da Educação;
 - Estrutura organizacional do Município de Beja, constante na respetiva página eletrónica (www.cm-beja.pt), em Município de Beja/Recursos Humanos/Estrutura Mista da Câmara Municipal de Beja e publicada no DR, 2.ª série, n.º 96 de 20/05/2019;
 - Regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013 de 1 de novembro e 50-A/2013 de 11 de novembro, e alterações pelas Leis n.ºs 25/2015 de 30 de março, Lei n.º 69/2015 de 16 de julho, Lei n.º 7-A/2016 de 30 de março, Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro, Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto e Lei n.º 66/2020 de 4 de novembro;
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3. Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É efetuada por entidade especializada, a contratar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Conhecimentos e experiência;
- Competência 2 (C2): Relacionamento interpessoal;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança;
- Competência 6 (C6): Tolerância à pressão e contrariedades.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas *Apto* e *Não Apto*.

4. Avaliação Curricular (AC)

Serão considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$, em que:

Habilitação académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido: 20 valores;
- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido – escolaridade obrigatória (em função da idade): 18 valores.

Formação Profissional (FP) – são consideradas unicamente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração \geq 70 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração \geq 35 horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração \geq 21 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração \geq 7 horas (mínimo 1 dia): 1 valor cada;
- Com duração $<$ 7 horas: 0,5 valores cada;
- Sem formação: 0 valores.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores a cada.

Experiência Profissional (EP) – neste fator é apreciado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Assim, será considerado unicamente o desempenho efetivo de funções com correspondência na caracterização do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente documentado, sendo valorado do seguinte modo:

- Experiência profissional com duração \geq 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 3 anos e $<$ 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 2 anos e $<$ 3 anos = 14 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 1 ano e $<$ 2 anos = 12 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 6 meses e $<$ 1 ano = 10 valores;
- Experiência profissional com duração $<$ a 6 meses = 8 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

Avaliação do Desempenho (AD) – 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 idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

4,
F
X

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Conhecimentos e experiência;
- Competência 2 (C2): Relacionamento interpessoal;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Tolerância à pressão e contrariedades;
- Competência 6 (C6): Orientação para a segurança.

6. Aplicação dos métodos de seleção

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da citada Portaria, os métodos de seleção deverão ser aplicados de forma faseada, considerando que o método de seleção avaliação psicológica tem que ser realizado por entidade externa por não existirem no Município técnicos habilitados para aplicarem este método. Assim, a utilização faseada dos métodos de seleção será efetuada nos seguintes termos:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório;
- Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 50 candidatos;
- Verificando-se que, após a ordenação final dos candidatos e homologação da lista unitária, os candidatos não satisfazem as necessidades proceder-se-á à aplicação do segundo método de seleção a outro conjunto de candidatos, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação. Quando os candidatos aprovados satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos ao procedimento concursal são considerados excluídos, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção.

7. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 23º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

7.1. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

CF = 100% PC + Apto AP

7.2. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

CF = 60% AC + 40% EAC

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AC - Avaliação Curricular

8. Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Após aplicação dos critérios de desempate estabelecidos no citado art.º 24.º, caso subsistam empates, será aplicado o seguinte critério: candidato com menor idade.

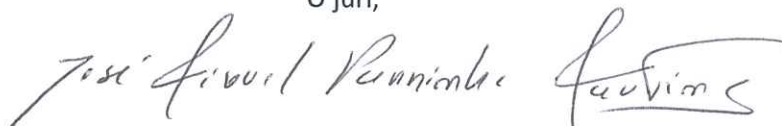
9. Exclusão dos métodos de seleção

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de “Não Apto”, nos termos da alínea b) do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

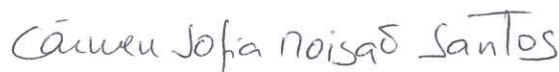
O júri,



José Miguel Parrinha Martins
Técnico Superior



Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro
Técnica Superior



Cármen Sofia Moisão Santos
Técnica Superior