



ATA nº 1

-----Aos 22 dias do mês de setembro de 2022, pelas 11h00, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dra. Sandra Rios, dirigente intermédio de 3º grau da Unidade de Pessoal Não Docente, que substitui o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, Dr. Romeu Rodrigues, chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras e Dra. Carla Dias, Técnica Superior, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação a termo resolutivo certo por um ano, com vista ao preenchimento de 3 (três) postos de trabalho de Assistente Operacional, para a Unidade de Pessoal Não Docente - Divisão de Recursos Educativos, Escolas do Concelho. -----

-----**a) Avaliação curricular**, que visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

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 nos seguintes parâmetros:-----

-----HAB – Habilitação académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:-----

-----4º ano de escolaridade – 10 valores; -----

-----6º ano de escolaridade – 12 valores; -----

-----9º ano de escolaridade – 15 valores; -----

-----12º ano de escolaridade – 17 valores; -----

-----Bacharelato – 18 valores e -----

-----Licenciatura ou superior – 20 valores. -----

-----Formação profissional: -----

-----O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:-----

-----Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

-----De 1 a 2 unidades de crédito – 10 valores; -----

-----De 3 a 5 unidades de crédito – 12 valores; -----

-----De 6 a 10 unidades de crédito – 14 valores; -----

-----De 11 a 15 unidades de crédito – 16 valores e -----

-----Mais de 15 unidades de crédito – 20 valores. -----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

| Ações de formação | Unidades de crédito |
|-------------------|---------------------|
| 1,2 dias | 1 |
| 3,4 dias | 2 |
| 5 dias | 3 |
| > 5 dias | 4 |

-----Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste



fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

-----Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

-----Sem experiência – 8 valores-----

-----Menos de 6 meses – 12 valores; -----

-----Entre 6 e 12 meses – 14 valores;-----

-----Mais de 12 meses e até 18 meses – 16 valores; -----

-----Mais de 18 meses e até 24 meses – 18 valores e -----

-----Mais de 24 meses – 20 valores. -----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

-----4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----

-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;-----

-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores e -----

-----1 a 1,9 – Insuficiente ou -----

-----2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento -----

-----1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%) -----

em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HAB = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação de Desempenho -----



----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

----- **c) Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e conhecimentos técnicos e especializados para a área em apreço. -----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: -
-----Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

-----O resultado da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

----- **OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

-----OF – Ordenação Final-----

-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----A aplicação do método de seleção, entrevista de avaliação de competências, será da competência da Equipa de Entrevistas de Avaliação de Competências, designada por despacho da Dirigente máxima do serviço e constituídas por técnicos/as devidamente especializados/as para o efeito e que fazem parte integrante do mapa de pessoal da Autarquia. -----

-----Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as -
As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

-----A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. -----



-----A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, art.º 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. -----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, na sua redação atual. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado/a; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção: conhecimentos técnicos e especializados na área em apreço. -----

-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sr.ª Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,

Sandra Pais

Rita Reis

Carla Dias