

ATA N.º 1

Em **23/11/2023** reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo **programa de regularização extraordinária de vínculos precários**, com vista ao preenchimento de **6 postos de trabalho** da carreira geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Educação e Infância** - Ref.ª 2023-133, autorizado por despacho de 22/11/2023 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, Diretor de Departamento, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão.

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 concursal, para a ocupação do posto de trabalho 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 Jardim-de-infância e durante as refeições; limpeza e arrumação das instalações educativas*".

Primeiro - Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários

1. O presente procedimento concursal segue o disposto na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, com as especificidades constantes na Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e no Código do Procedimento Administrativo;
2. No seguimento do estipulado no art.º 5.º da Lei n.º 112/2017 e de acordo com a Informação técnica que propôs a abertura do presente procedimento concursal, é de 6 o número de opositores aos 6 postos de trabalho colocados a concurso, considerando que dois dos oito trabalhadores que participaram no procedimento concursal no qual foi proferido o ato inválido já se encontram aposentados à presente data;
3. Assim, nos termos do n.º 6 do art.º 10.º da Lei n.º 112/2017, o método de seleção a aplicar é a Avaliação Curricular.

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

Segundo – Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 ponderação das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP}{4}$$

Em que:

Habilitações Académicas: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Escolaridade Obrigatória) - 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 os postos de trabalho a preencher. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 12 valores;
- Frequência de 1 a 4 horas de formação - 14 valores;
- Frequência de 5 a 6 horas de formação - 16 valores;
- Frequência de 7 a 10 horas de formação - 18 valores;
- Frequência de mais de 11 horas de formação - 20 valores;

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. 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.

Experiência Profissional: neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades

caracterizadoras dos postos de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, na área para a qual o procedimento concursal é aberto. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Experiência \leq a 6 meses - 12 valores
- Experiência de 7 meses a 11 meses - 14 valores
- Experiência de 1 ano a 2 anos - 16 valores
- Experiência \geq a 3 anos - 20 valores

As ponderações dos fatores (HA, FP e 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 candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro – Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula: $OF=AC$, sendo OF - Ordenação Final e AC - Avaliação Curricular.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de preferência: Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da Avaliação Curricular – Experiência Profissional.

Quarto – Reunião dos requisitos

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 25.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal, pelo que a não apresentação dos documentos determina a exclusão dos candidatos. Mais se acrescenta, que assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações

Quinto – Audiência dos interessados

Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do art.º 30.º da Portaria nº 83-A/2009, na sua atual redação.

Sexto – Lista de ordenação final

A lista de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicitada nos termos da legislação aplicável ao presente procedimento concursal.

Sétimo – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato 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.

Oitavo – Notificações

O júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos 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,