PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENSINO BÁSICO) COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO PRÉVIAMENTE CONSTITUIDO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL, EDUCAÇÃO E GESTÃO DO PARQUE ESCOLAR, ATRAVÉS DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

Ata da reunião do júri, para fixação dos critérios de apreciação e ponderação das provas

O júri do procedimento, composto por Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da UOF Administrativa, regime de substituição do Município de Monforte, na qualidade de Presidente do Júri, e por Vera Maria Pinguinhas Cordeiro, Dirigente Intermédio de 3.º Grau, da UOF Educação e Gestão do Parque Escolar, em regime de substituição, e Vitor Bruno de Elvas Carreiras, Técnico Superior (Educação Física e Desporto na qualidade de vogais efetivos, reunidos no dia 24 de abril de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho de Monforte, deliberou por unanimidade e ao abrigo do nº 2 do artº 9, e dos artºs 17 e 18 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caraterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1 . Caraterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado e em vigor:

No âmbito da U.O.F. Educação preparar pedagogicamente e lecionar as atividades extra curriculares no agrupamento de escolas de Monforte; coordenar pedagogicamente, dinamizar e acompanhar a Componente de Apoio à família da competência do Município; coordenar pedagogicamente, dinamizar e acompanhar atividades de apoio ao estudo; desempenhar outras tarefas, dentro do conteúdo funcional de técnico superior de ensino básico que se revele necessário dentro das competências do Município na área da educação.

2 . Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

2.1 No recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação curricular;

b) Entrevista de avaliação de competências;

2.2. A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) +EAC (50%)

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2.3 Cada um dos métodos é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.
2.4 Só serão admitidos ao Procedimento concursal os candidatos que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Ensino Básico, grupos 110 ou 230.
3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:
3.1 Avaliação curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções e avaliação de desempenho obtida;
3.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:
AC = (20% x HA) + (30% x FP) + (40% x EP) + (10% AD), sendo:
AC = Avaliação curricular
HA = Habilitação Académica, ou a nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
EP = Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho.
3.1.2. AS Habilitações Académicas (HA) são pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa;
Licenciatura em Ensino Básico, Grupos 110 ou 230– 19 valores
Mestrado e/ou Doutoramento em Serviço Social – 20 valores
Não serão consideradas habilitações académicas diferentes de Serviço Social.
3.1.3 A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores
Participação em ações de formação, com duração total até 30 horas = 12 valores
Participação em ações de formação com duração total de 31 horas a 60 horas = 14 valores
Participação em ações de formação com duração total de 61 horas a 100 horas = 16 valores
Participação em ações de formação com duração total de 101 horas a 150 horas = 18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 151 ou mais horas = 20 valores
Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente a duração e data da realização. Sempre que o certificado não refira o número de horas considera-se que cada dia equivale a 7 horas, cada semana 35 horas.
3.1.4. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Inferior a 1 ano = 10 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 6 anos = 12 valores;
Igual ou superior a 6 anos = 14 valores;
Até 10 anos de experiência em lecionação de AEC's = 18 valores;
Mais de 10 anos de experiência em lecionação de AEC's = 20 valores.
Apenas é considerado a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declarações a emitir pelos serviços de origem.
3.1.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Desempenho inadequado = 4 valores;
Desempenho regular/adequado = 14 valores;
Desempenho relevante/bom/muito bom = 16 valores;
Desempenho excelente = 20 valores;
Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho = 14 valores.
3.2 Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método o qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal.
Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.
A entrevista será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Organização, planeamento e gestão de projetos; competências pessoais: análise crítica e resolução de problemas; Comunicação; Iniciativa; Orientação para a inclusão; Inteligência emocional; competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.
As competências foram selecionadas a partir da lista que consta da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as constantes do perfil de grau de complexidade funcional 3.
4. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.
Em situações de igualdade de valoração, aplicam-se os critérios definidos no artº 24 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.
A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.
A lista unitária de ordenação final, após homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço será publicitada no Diário da República, afixada no Serviço de Recursos Humanos e disponibilizada no site do Município(www.cm-monforte.pt).
A aplicação dos métodos de seleção bem como a redução a escrito da respetiva decisão, fica sob responsabilidade do júri.
Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Paços do Município de Monforte, aos vinte e nove dias do mês de Abril de dois mil e vinte e cinco.

O Júri

A Presidente do Júri

A Primeira Vogal Efetiva

O Segundo Vogal Efetivo