MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 21/2019/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: Nº 3 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 30 dias do mês de setembro de 2019, no Edifício dos Paços do Concelho e sala de vereação, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 26/09/2019, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 14º da Portaria nº 125º-A/2019, de 30.4.

Membros presentes:

Presidente: Norberto Augusto Rodrigues de Castro, chefe de divisão;
Vogais efetivos: José Manuel Carvalho Gonçalves, encarregado operacional e Luis Carlos da Rocha Brandão de Almeida, coordenador técnico.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica.

2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto 6. do despacho, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

3.1. Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

a) Provas de conhecimentos;

b) Avaliação psicológica;

c) Entrevista profissional de seleção;

d) Avaliação curricular.

3.2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, para os candidatos em situação de requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 36º da LTFP, os seguintes:

a) Avaliação curricular;

b) Entrevista de avaliação de competências.

3.3. Para a aplicação dos métodos de seleção previstos nas alíneas b) do ponto 3.1 e b) do ponto 3.2 será solicitada à Presidente da Câmara a colaboração de entidades especializadas, nos termos previstos na alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da citada Portaria.

3.4. A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 deste documento, nos termos previstos no nº 5 do referido artigo 36º da LTFP.

4. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

4.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1:

a) Prova de conhecimentos: 30%

b) Avaliação psicológica: 25%

c) Entrevista profissional de seleção: 25%

d) Avaliação curricular: 20%

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

VF = PC(30%) + AP(25%) + EPS(25%) + AC(20%)

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação Curricular

4.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos as situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Forma: Escrita
- Tipo: Teórica
- Natureza: Específica
- Realização: Individual
- Duração: 30 minutos

-Temáticas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Férias e faltas;

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - Obrigações gerais do empregador e do trabalhador.

-Bibliografia recomendada:

.Lei 35/2014, de 20.06 - Art.ºs 70.º a 76.º, 133 a 140.º;

.Lei 102/2009, de 10.09 – Art.ºs 15.º a 17.º.

b) A prova será constituída por 2 grupos de questões:

i) I grupo: 12 questões de escolha múltipla

ii) II grupo: 1 questão de resposta direta

c) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima

O grupo I, constituído por 12 questões de escolha múltipla, será pontuado até 18 valores, correspondendo a cada uma das questões 1,5 pontos;

O grupo II, constituído por 1 questão de resposta direta, será pontuado até 2 valores tendo em consideração a correção e capacidade de síntese demonstrada na resposta, sendo que:

- Correção da resposta: até 1,5 pontos;
- Capacidade de síntese: até 0,5 pontos;

d) O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação, nos termos do documento anexo.

4.1.2. Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases.

Este método de seleção é valorado através dos seguintes níveis classificativos:

- Elevado ..... 20 Valores
- Bom ..... 16 Valores
- Suficiente ..... 12 Valores
- Reduzido ..... 8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

4.1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- Nível qualitativo da experiência profissional;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Motivação para o exercício das funções.
- Capacidade de comunicação.

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado ..... 20 Valores
- Bom ..... 16 Valores
- Suficiente ..... 12 Valores
- Reduzido ..... 8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações.

4.1.4. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes elementos:

.Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
.Formação profissional (FP)
.Experiência profissional (EP)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, que será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

12º ano ou superior	20 valores
11º ano	16 valores
9º ano	12 valores
Inferior ao 9º ano	10 valores

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso, comprovadas documentalmente, sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Superior a 50 dias	20 valores
40 a 50 dias	18 valores
30 a 39 dias	16 valores
20 a 29 dias	14 valores
10 a 19 dias	12 valores
Inferior ou igual a 9 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, será pontuada, tendo em conta o tempo de exercício, de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores

>8 anos <=10	18 valores
>6 anos <= 8	16 valores
>4 anos <= 6	14 valores
>2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$\mathbf{AC = \frac{HA + FP + EP.}{3}}$$

4.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2

a) Avaliação curricular: 60%
b) Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

VF = AC (60%) + EAC (40%)

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes elementos:

.Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
.Formação profissional (FP)
.Experiência profissional (EP)
.Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

12º ano ou superior	20 valores
11º ano	16 valores
9º ano	12 valores
Inferior ao 9º ano	10 valores

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso, comprovadas documentalmente, sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Superior a 50 dias	20 valores
40 a 50 dias	18 valores
30 a 39 dias	16 valores
20 a 29 dias	14 valores
10 a 19 dias	12 valores
Inferior ou igual a 9 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional com incidência sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade em causa, será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
>8 anos <=10	18 valores
>6 anos <= 8	16 valores
>4 anos <= 6	14 valores
>2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

AD - A avaliação do desempenho

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	10 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

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

4.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

a) Experiência profissional;
b) Qualificação profissional;
c) Motivação profissional

Cada um dos parâmetros será avaliado de acordo com os níveis e classificações seguintes:

- Elevado ..... 20 Valores
- Bom ..... 16 Valores
- Suficiente ..... 12 Valores
- Reduzido ..... 8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações.

5. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 125-A/2019, de 30.4.

6. Disposições finais

6.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

6.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

7. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente _____

1º Vogal efetivo _____

2.º Vogal efetivo _____

Certidão:

A presente ata publicitada no sítio da internet www.cm-arouca.pt (n.º 6 do art.º 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30,4)

Em ___/___/___.

O Técnico,