



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal n.º 2/2020

Ata nº 1 Métodos de seleção

Aos dois dias do mês de março do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal, na modalidade de relação de emprego público por termo resolutivo, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na categoria de Encarregado Operacional da carreira de Assistente Operacional no domínio de atuação de Ação Educativa, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 12 de dezembro de 2019. _____

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte: _____

1 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a **prova de conhecimentos e a avaliação psicológica** ou a **avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências**, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a **entrevista profissional de seleção**. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idênticas às publicitadas), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a **avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção**. Os restantes candidatos realizarão a **prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção**. _____

1.1 **Prova de Conhecimentos (PC)**: visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias: _____

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; _____
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º; _____
- Código do Trabalho – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º; _____
- Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Oliveira do Bairro e o STFPSC – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins publicado na 2ª Serie do Diário da República de 15 de fevereiro de 2016; _____
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, aprovado pelo Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, em 26 de julho de 2018; _____
- Estatuto do Aluno e Ética Escolar aprovado pelo Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro; _____
- Código Disciplinar do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro - versão aprovada pelo Conselho



Oliveira do Bairro câmara municipal

Pedagógico, em reunião datada de 2 de novembro 2018: _____

- Perfil dos alunos para o Século XXI - Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória – versão de fevereiro de 2017; _____

1.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 45%. _____

1.2 - 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, tendo como referência as competências, coordenação, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____

1.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: _____

1.3.1 - Habilitações Literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: _____

Ensino secundário - 16 valores; _____

Superior ao Ensino secundário - 20 valores. _____

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento Idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. _____

1.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos: _____

Sem formação – 0 valores; _____

Até 100 horas - 6 valores; _____

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores _____

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores _____

≥ 201 horas - 20 valores; _____

1.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: _____

A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, avaliada da seguinte forma: _____

Sem experiência - 0 valores; _____

Até 3 anos - 10 valores; _____

≥ 3 anos e < 4 anos - 12 valores; _____

≥ 4 anos e < 5 anos - 14 valores; _____

≥ 5 anos e < 6 anos - 16 valores; _____

≥ 6 anos e < 7 anos - 18 valores; _____

≥ 7 anos - 20 valores. _____

1.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: _____

Desempenho inadequado - 5 valores; _____

Desempenho adequado - 10 valores; _____

Desempenho relevante - 16 valores; _____

1.3.2.4 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto. _____

1.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. _____

1.3.2.6 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: _____

$AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ _____

1.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, coordenação, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

1.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata: _____

1.5.1 - Experiência profissional: considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

1.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; _____

1.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores; _____

1.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

1.5.5 - Sentido crítico: visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. _____

2 É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. _____

3 - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula: _____

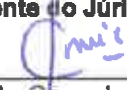
CF (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou _____

CF (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), _____

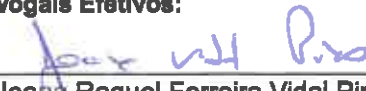
conforme o especificado no ponto 1. _____

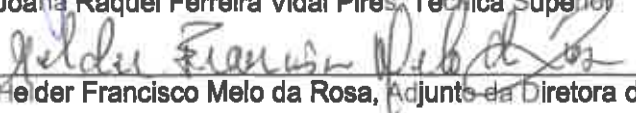
Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. _____

Presidente do Júri:


Clélia da Conceição Silva Nogueira, Chefe de Divisão em regime de substituição

Vogais Efetivos:


Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior


Helder Francisco Melo da Rosa, Adjunto da Diretora do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro