Vale de Cambra
Câmara Municipal
Apostar nas pessoas, ganhando o futuro.

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria Assistente Operacional (área da educação)

ATA N.º 1

(Nos termos da alínea c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril)

No dia 29 do mês de outubro do ano 2020, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído por Dr.ª Paula Maria Neves Ferreira, Chefe da DASDEC, como presidente do Júri, Dr.ª Maria de Fátima Oliveira Rocha, Técnica Superior e Dr.ª Sandrina Mendes Pereira Valente, Técnica Superior.

1 – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: como métodos obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e como método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção. Valorados nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

1.1 – A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada (FP), tipo de funções exercidas (EP) e avaliação de desempenho (AD) obtida, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas.

AC = HA × 20% + FP × 30% + EP × 30% + AD × 20%

Da AC haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Avaliação Curricular, conforme Anexo I.

1.1.1 – Habilitações académicas (HA)

As exigidas para o posto de trabalho — 19 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

1.1.2 – Formação profissional (FP):

Sem ações de formação – 0 valores;

Ações de formação num total inferior ou igual a 50 horas – 10 valores;

Ações de formação entre 51 e 100 horas – 14 valores;

Ações de formação entre 101 e 200 horas – 18 valores;

Ações de formação num total igual ou superior a 201 horas – 20 valores;

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte:

1 - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, entre os anos de 2013 e 2020;

2 - Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas; O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, de acordo com a pontuação acima descrita; Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; Não serão consideradas as ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias.

1.1.3 – Experiência Profissional (EP):
Sem experiência – 0 valores;
Até 1 ano – 12 valores;
Superior a 1 ano e inferior a 10 anos -16 valores;
Superior a 10 anos – 20 valores.
Para efeitos de classificação da experiência profissional esclarece-se que:

1 - Só será ponderado o desempenho efetivo de funções, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

2- Será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da mesma.

1.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD):
Desempenho Inadequado — 0 valores
Desempenho Adequado (maior ou igual a 2 e menor do que 3) — 12 valores
Desempenho Adequado (maior ou igual a 3 e menor do que 4) — 14 valores
Desempenho Relevante (maior ou igual a 4 e menor do que 4,5) — 16 valores
Desempenho Relevante (maior ou igual a 4,5) — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 valores
Para efeitos da avaliação do desempenho, será considerada a média aritmética relativa aos biénios de 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho, nos termos definidos, será atribuída a classificação de Desempenho Adequado — 10 valores, neste parâmetro.

1.2 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16,12, 8 e 4.

1.3 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
A EPS é 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.
Da EPS haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, conforme Anexo II.

2 – A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada a través da seguinte fórmula:
CF = 45% x AC + 25% x EAC + 30% EPS

3 – Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.
Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não será aplicado o método seguinte, do que serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para efeitos de audiência dos interessados nos termos do dispostos nos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

4 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. No entanto, se o empate persistir, será dada primazia ao candidato com maior tempo de experiência profissional na área do recrutamento.

5 – Para os candidatos sem vínculo de emprego público, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: como métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e como método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção. Valorados nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5.1 – Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. Trata-se de uma prova escrita de realização individual, em suporte de papel, com possibilidade de consulta. Tem a duração máxima de uma hora e trinta minutos e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação (que deverá ser consultada na redação atual à data da publicação deste Aviso):

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro na sua versão atualizada;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Portaria n.º 644-A/2015 de 24 de agosto, regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos
- públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico;
- Regulamento dos Transportes Municipais de Vale de Cambra, publicado em Diário da Republica
- em 30 de outubro de 2014;
- Regulamento das Atividades de Apoio à Família na Educação Pré -Escolar e da Ação Social
- Escolar no Ensino Básico de 11 de julho de 2016;

LIMPEZA E DESINFEÇÃO DE SUPERFÍCIES EM AMBIENTE ESCOLAR NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 - https://www.dgeste.mec.pt/wp-content/uploads/2020/05/Limpeza.pdf

5.2 – A 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 o perfil de competências previamente definido.
A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado 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.

5.3 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos

comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
A EPS é 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.
Da EPS haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, conforme Anexo II.

6 – A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada a través da seguinte fórmula:
CF = 45% x PC + 25% x AP + 30% EPS

7 – Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não será aplicado o método seguinte, do que serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do disposto nos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

8 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. Se o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área do recrutamento.

E não havendo nada mais a tratar a Senhora Presidente, declarou encerrada a reunião.
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Sandrina Valente

Vale de Cambra
Câmara Municipal
Apostar nas pessoas, ganhando o futuro.

Anexo I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria Assistente Operacional (área da educação)

NOME: _____

Habilitação académica (HA)

As exigidas	De grau superior	Pontuação
	TOTAL	

Formação profissional (FP)

Formação	N.º horas	Pontuação
Sem ações de formação		
Ações de formação num total inferior ou igual a 50 horas		
Ações de formação entre 51 e 100 horas		
Ações de formação entre 101 e 200 horas		
Ações de formação num total igual ou superior a 201 horas		
	TOTAL	

Experiência profissional (EP)

Experiência	Duração	Pontuação
Sem experiência		
Até 1 ano		
Superior a 1 ano e inferior a 10 anos		
Superior a 10 anos		
	TOTAL	

Avaliação do desempenho (AD)

Ano/Biénio	Avaliação Quantitativa	Pontuação
2013/2014		
2015/2016		
2017/2018		
	TOTAL	

AC = HA × 20% + FP × 30% + EP × 30% + AD × 20% = _____

O JÚRI,

Gaudrina Valente

Vale de Cambra
Câmara Municipal
Apostar nas pessoas, ganhando o futuro

Anexo II

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria Assistente Operacional (área da educação)

NOME: _____

DATA DA ENTREVISTA: _____

Parâmetros de avaliação da entrevista	Classificação Qualitativa				
	Nota Presidente (1)	Nota do 1º Vogal (1)	Nota do 2º Vogal (1)	Nota Final (Votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 (2)
Experiência profissional					
Capacidade de comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
				Valoração Final da entrevista (Média Aritmética simples)	

(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

(2): Classificação na escala de 0 a 20 valores de: 20, 16, 12, 8, 4.

Temas abordados:

_____

_____

_____

Fundamentação relativa à EPS:

_____

_____

_____

O Júri,

Sandrina Valente