






CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2018-12-14	Hora: 15h00	
Agenda:		
1. Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para 15 Assistentes Operacionais – auxiliar de ação educativa		
Presenças	Função	Assinatura
Dr. Torcato Ferreira	Presidente do Júri	
Dr. José Paiva	1.º Vogal	
Dr. Rui Pedro Martins	2.º Vogal	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 06/12/2018 aprovou a abertura do procedimento de selecção e recrutamento de 15 trabalhadores na carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Tendo em conta os métodos de seleção previstos no Art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conjugado com os artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, consideram-se os seguintes métodos de avaliação:

A) Prova escrita de conhecimentos (PEC); Avaliação psicológica (AP) e Entrevista profissional de selecção (EPS), aplicáveis aos candidatos que:

- não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria, diferente da colocada a concurso, ou estando integrados na mesma carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade/funções caracterizadoras dos postos de trabalho abertos no procedimento;
- detentores de carreira/categoria, em situação de requalificação, não tenham exercido as atividades/funções dos postos de trabalho abertos no procedimento.

A prova de conhecimentos (PEC), escrita, e valorada de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função e terá a duração de uma hora e trinta minutos,

e incidirá, no todo ou em parte, sobre matérias previstas na seguinte legislação, podendo a mesma ser consultada:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprova o Estatuto das entidades Intermunicipais, estabelece o Regime Jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Estatuto do Aluno — Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro e respetivas alterações;
- Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro – Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar;
- Portaria n.º 644-A/2015, de 25 de agosto – Define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC).

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, sendo 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.

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20,16,12,8 e 4 valores, respetivamente.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = PEC \times 30\% + AP \times 25\% + EPS \times 45\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes será aplicado o método seguinte e poderão considerar-se excluídos da ordenação final.



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

b) Avaliação curricular (AC); Entrevista de avaliação de competências (EAC) e Entrevista profissional de seleção (EPS), aplicáveis aos candidatos:

- detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para os postos de trabalho para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar as atividades/funções que caracterizam o respetivo posto de trabalho;

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, experiência profissional adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitação Académica ou curso equiparado, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 10\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma:

Escolaridade Obrigatória (de acordo com o ano de nascimento do candidato) – 18 valores;

Escolaridade de Grau Superior às exigidas na candidatura – 20 valores.

A formação profissional será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Na experiência profissional será ponderada a inerente à função em concurso, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem experiência - 10 valores;

Experiência até 3 anos - 14 valores;

Superior a 3 até 6 anos – 16 valores;

Superior a 6 até 9 anos – 18 valores;

Superior a 9 anos – 20 valores.

A avaliação de desempenho será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, numa relação interpessoal, os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências inerentes ao exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista constituído por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou 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 valores.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 30\% + EAC \times 25\% + EPS \times 45\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Se os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, afastarem por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos: Prova escrita de conhecimentos (PEC); Avaliação psicológica (AP) e Entrevista profissional de seleção (EPS).