

MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 6/2022/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: 5 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE OPERACIONAL
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 23 dias do mês de junho de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 20/05/2022, 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: Adélia Neves de Almeida, chefe de divisão.

Vogais efetivos: José Carlos Martins de Andrade, técnico superior 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 D, nº 3 da informação nº 11731/2022 de 20.05.2022, 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.

3.2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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.

3.5. De acordo com o disposto na alínea p) do n.º 4 do artigo 11.º, e n.º 3 do artigo 7.º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30.4, e por forma a prevenir a grande probabilidade de um elevado número de candidaturas, será faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método de seleção aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos dos números anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;
- d) Quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método seguinte a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;
- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos do ponto anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no nº 2 do artigo 27º da referida Portaria.

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: 40%
- b) Avaliação psicológica: 30%
- c) Entrevista profissional de seleção: 30%

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:

$$\mathbf{VF = PC(40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)}$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de seleção

3.1.1. 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: 60 minutos

-Temáticas: Regime Jurídico das Autarquias Locais; Organização e funcionamento das autarquias locais; Regime jurídico de trabalho em funções públicas;

-Legislação recomendada: Lei 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20.6, na sua redação atual; Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual; Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12.2, na sua redação atual;

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

I grupo: 15 questões de resposta de escolha múltipla.

II grupo: 1 questão de resposta de desenvolvimento.

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 15 questões de escolha múltipla, será pontuado até 15 valores, correspondendo a cada uma das questões corretamente assinalada 1 ponto;

O Grupo II, constituído por uma questão de desenvolvimento, será pontuado até 5 valores, tendo em consideração a correção e fundamentação da resposta face á questão colocada e às referências que a mesma impõe, bem como a clareza e o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo que:

a) Correção e fundamentação da resposta: 3 pontos;

b) Clareza e correção linguística: 2 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.

3.1.2. 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:

- Elevado20 Valores
- Bom16 Valores
- Suficiente12 Valores
- Reduzido8 Valores
- Insuficiente4 Valores

3.1.3. 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:

- Elevado20 Valores
- Bom16 Valores
- Suficiente12 Valores
- Reduzido8 Valores
- Insuficiente4 Valores

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

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:

$$\mathbf{VF = AC (60\%) + EAC (40\%)}$$

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, quando **comprovados documentalmente**, 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:

Mestrado ou superior	20 valores
Licenciatura ou equivalente	18 valores
12.º ano ou equivalente	16 valores
Escolaridade obrigatória	14 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 sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores

10 a 24 dias	12 valores
<10 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 será aferida tendo em consideração as tarefas e atividades desenvolvidas 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

3.2.2. 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:

- Elevado20 Valores
- Bom16 Valores
- Suficiente12 Valores
- Reduzido8 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 _____

1.º Vogal efetivo _____

2.º Vogal efetivo _____

Certidão:

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

Em ___/___/___.

O funcionário,