MANGUALDE
CÂMARA MUNICIPAL

Ata da reunião do Júri

Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 5 (cinco) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – apoio educativo – Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social / Setor de Educação e Desporto –REF. C.

Ao segundo dia do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte, pelas 14 horas, no edifício sede do Município de Mangualde reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal n.º 48-RH/2019, de 23/12/2019, a saber: Ana Paula Lopes da Costa (Técnica Superior de Educação) – Presidente, Ana Mafalda Henriques da Costa (Assistente Técnica) – 1.ª vogal efetiva e Maria de Fátima Cruz Costa (Assistente Técnica) – 2.ª vogal efetiva; constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes nas propostas do senhor Presidente da Câmara Municipal, datadas de 7/8/2019, 17/9/2019 e 25/9/2019, aprovadas nas reuniões de Câmara datadas de 12/8/2019, 30/9/2019 e 14/10/2019, respetivamente, e à legislação aplicável. ----------

De acordo com o n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP) - e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS). No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); o facultativo será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes candidatos. ----------

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências será solicitado ao Presidente da Câmara a colaboração com o INA ou, em caso de impossibilidade, entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, nos termos do disposto na alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º e n.º 1 do artigo 46.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, por recurso a entidade privada, uma vez que nenhum dos elementos do júri possui a formação adequada para o efeito. ----------

Os métodos de seleção comportam uma fase, e obedecerão aos seguintes parâmetros: ----------

PC - Prova de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. ----------

A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, as respostas corretas e a indicação das normas legais. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde que estes não sejam anotados ou comentados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos bem como a utilização de equipamentos tecnológicos e/ou eletrónicos. ----------

O candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova. ----------

A prova escrita versará sobre os seguintes temas: Constituição da República Portuguesa - (Parte I - Direitos e Deveres Fundamentais; Parte III - Organização do Poder Politico); Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18/9; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/9; Lei n.º 50/2018, de 16/8; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/1; Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 (SIADAP); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22/4; Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/4/2016, todos os diplomas na sua atual redação. Versará ainda sobre as seguintes matérias: Áreas de conteúdo da Educação Pré-Escolar; Normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde e de proteção do ambiente respeitante à atividade; Comportamentos e hábitos alimentares; Comportamentos e hábitos de higiene; Ética e deontologia profissional; Relação e práticas pedagógicas; Prevenção de acidentes e segurança da criança; Técnicas de animação; Técnicas de comunicação e relacionamento com crianças; Desenvolvimento de atividades pedagógicas e lúdicas em Jardim-de-infância; Desenvolvimento de atividades pedagógicas e lúdicas em tempos livres; Organização, manutenção e higiene de materiais, equipamentos e espaços; A importância do trabalho com crianças, jovens e adultos. ----------

AP - 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. Será valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e 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, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. ----------

AC - Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica

(HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: ----------

AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)]/4 ----------

em que: ----------

HA = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Para a valoração do parâmetro habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: ----------

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; ----------

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. ----------

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: ----------

- Até 8 horas de duração - cada 0,5 valores; ----------
- Com duração superior a 8 horas até 16 horas – cada 1 valor; ----------
- Com duração superior a 16 horas até 40 horas – cada 1,5 valores; ----------
- Com duração superior a 40 horas - cada 2 valores. ----------

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo e considerados na área funcional. ----------

Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado com 0,5 valores. A pontuação total a atribuir neste fator não poderá ser superior a 20 valores. ----------

EP = Experiência Profissional - considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas, neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher, que são as seguintes: Auxiliar o cuidado de crianças e efetuar o acompanhamento das crianças na escola; efetuar a limpeza das instalações escolares; apoiar e dar assistência em situações de primeiros socorros; zelar pela conservação das instalações e dos equipamentos escolares; apoiar sala do autismo. ----------

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: ----------

Até 4 anos - 10 valores ----------

> a 4 anos < 8 anos - 15 valores ----------

≥ a 8 anos - 20 valores ----------

AD = Avaliação de Desempenho - Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma: ----------

Desempenho Excelente – 20 valores; ----------
Desempenho Relevante – 16 valores; ----------
Desempenho Adequado – 12 valores; ----------
Desempenho Inadequado – 8 valores. ----------
Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. ----------
As classificações de cada parâmetro da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata. ----------
EAC - Entrevista de avaliação de competências: visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. ----------
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 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, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. ----------
EPS - Entrevista profissional de seleção: visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros: experiência profissional, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de comunicação e fluência verbal e relacionamento interpessoal. Terá uma duração aproximada de 20 minutos e será 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. ----------
A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências essenciais ao posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. ----------
A classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obedece à seguinte fórmula: --
EPS = (CEC)+(RCS)+(IMP)+(RI)+(AMC) / 5 ----------
Em que: ----------
EPS – Entrevista profissional de Seleção; CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação; RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; IMP – Interesse e Motivação Profissional; RI – Relacionamento Interpessoal; AMC – Adaptação e Melhoria Contínua. ----------
Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos: ----------

CEC- Capacidade de expressão e comunicação, aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz). ----------
Mostrou elevada clareza e fluência do discurso – Elevado/20 valores; ----------
Mostrou boa clareza e fluência do discurso – Bom/16 valores; ----------
Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso – Suficiente/12 valores; ----------
Mostrou pouca clareza e fluência do discurso – Reduzido/ 8 valores; ----------
Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso – Insuficiente/4 valores. ----------
RCS- Responsabilidade e compromisso com o serviço, avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades. ----------
Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Elevado/20 valores; ----------
Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Bom/16 valores; -
Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Suficiente/12 valores; ----------
Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Reduzido/ 8 valores; ----------
Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Insuficiente/4 valores. ----------
IMP- Interesse e motivação profissional, apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional. -
Revelou elevado interesse e motivação profissional – Elevado/20 valores; ----------
Revelou muito interesse e motivação profissional – Bom/16 valores; ----------
Revelou satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente/12 valores; ----------
Revelou pouco interesse e motivação profissional – Reduzido/ 8 valores; ----------
Revelou muito pouco interesse e motivação profissional – Insuficiente/4 valores. ----------
RI- Relacionamento interpessoal, avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos, quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas; identifica os conceitos de subordinação, camaradagem; bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional. -------
Manifesta muito boa capacidade de integração – Elevado/20 valores; ----------
Manifesta boa capacidade de integração – Bom/16 valores; ----------
Manifesta capacidade suficiente de integração – Suficiente/12 valores; ----------
Manifesta pouca capacidade de integração – Reduzido/ 8 valores; ----------
Manifesta muito pouca capacidade de integração – Insuficiente/4 valores. ----------
AMC- Adaptação e melhoria contínua, avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional. ----------
Manifesta muito boa capacidade de adaptação – Elevado/20 valores; ----------
Manifesta boa capacidade de adaptação – Bom/16 valores; ----------
Manifesta capacidade suficiente de adaptação – Suficiente/12 valores; ----------
Manifesta pouca capacidade de adaptação – Reduzido/ 8 valores; ----------
Manifesta muito pouca capacidade de adaptação – Insuficiente/4 valores. ----------

A entrevista profissional de seleção é pública, podendo assistir a cada uma os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica municipal. ----------

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de classificação final (CF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: ----------

a) Para os candidatos cujo método obrigatório seja a prova de conhecimentos: ----------

CF = PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 % ----------

em que: ----------

CF = Classificação Final ----------

PC = Prova de Conhecimentos ----------

AP = Avaliação Psicológica ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

b) Para os candidatos cujo método obrigatório seja a avaliação curricular: ----------

CF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 % ----------

em que: ----------

CF = Classificação Final ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/4. ----------

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. ----------

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no atendimento ao público, situado no edifício sede do Município de Mangualde e disponibilizada em www.cmmangualde.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República, afixada no átrio da Divisão Administrativa, situado no edifício sede do Município de Mangualde e disponibilizada em www.cmmangualde.pt. ----------

E por não haver mais assuntos a tratar o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. ----------

Ana Paula Lopes da Costa, Presidente, Ana Paula Lopes da Costa

Ana Mafalda Henriques da Costa, Vogal, Ana Mafalda Henriques da Costa

Maria de Fátima Cruz Costa, Vogal, Maria de Fátima Cruz da Costa

Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (apoio educativo), do mapa de pessoal do Município de Mangualde

Candidato(a): _____

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação	Valoração	**Classificação**	
1 - Habilitações Académicas (HA)		20	
Habilitações académicas de grau exigido na candidatura		**18**	SUBTOTAL
Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura		**20**	

2 - Formação Profissional (FP)		20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 8h	0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 8h até 16h	1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 16h até 40h	1,5 valores cada		SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 40h	2 valores cada		

3 - Experiência Profissional (EP)		20	
Sem qualquer experiência profissional	0		
Experiência profissional de duração até 4 anos	10 valores		SUBTOTAL
Experiência profissional de duração superior a 4 anos e inferior a 8 anos	15 valores		
Experiência profissional de duração superior a 8 anos	20 valores		

4 - Avaliação de Desempenho (AD)		20		
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20		
	Desempenho Relevante	16		
	Desempenho Adequado	12		
	Desempenho Inadequado	8		SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação		12		

Classificação da AC	**HA+FP+EP+AD/4**	AC = ____+____+____+____ /____
		AC = _____ valores
		(arrendondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,

_____

_____

_____