



FE

M
P. L.
S. L.

Procedimento concursal comum para a constituição de uma relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 4 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Área da Educação

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado através do despacho n.º 17/2019, de 29/04/2019 emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, e constituído por: -----

Presidente – João Paulo Henriques Mergulhão, a desempenhar as funções de Chefe de Divisão do Potencial Humano e Administração Geral. -----

Vogais Efetivos – Maria Goreti Jacinto Oliveira, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Lénia Maria Fonseca Damásio Tavares, Assistente Técnica, com o objetivo de definirem os parâmetros e critérios dos métodos de selecção. -----

As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da internet do Município do Bombarral. -----

1. - Para os candidatos que sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou se encontrem a mobilidade especial e tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, o método de selecção obrigatório será a **Avaliação Curricular e a **Entrevista de Avaliação de Competências**. -----**

1.1 - Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas -----

As ponderações a observar na valorização dos diferentes elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes: -----

$$AC = [(0,10*HA) + (0,30*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)]$$





[Handwritten signature]

1.1.1 – Habilitação Académica (HA) - Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo que o nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

Escolaridade Obrigatória - 12 valores-----

- ✓ Para os nascidos antes de 01/01/1967 – 4 anos de escolaridade;
- ✓ Entre 01/01/1967 e 31/12/1980 – 6 anos;
- ✓ Entre 31/12/1980 e 31/12/1994 – 9 anos;
- ✓ Posterior a 31/12/1994 – 12 anos de escolaridade;

Superior à escolaridade obrigatória: 20 valores. -----

1.1.2 – Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da(as) função(ões) a desempenhar. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Só serão tidas em consideração as ações frequentadas nos últimos 5 anos. Caso o certificado da ação de formação não contenha a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

- ✓ Até a 25 horas – 10 valores; -----
- ✓ Até 50 horas – 13 valores; -----
- ✓ Até 75 horas – 16 valores; -----
- ✓ Até 100 horas – 18 valores; -----
- ✓ Superior a 100 horas – 20 valores -----

1.1.3 - Experiência Profissional (EP) - Incidirá sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Não será considerado o desempenho de funções diferentes das elencadas na descrição do posto de trabalho constante do aviso de abertura do presente procedimento concursal. Para a análise da experiência profissional será atribuída a seguinte pontuação: -----

| Tempo | Valoração |
|-------------------|-----------|
| Até 3 anos | 12 |
| Até 6 anos | 15 |
| Até 9 anos | 17 |
| Superior a 9 anos | 20 |

1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) - Incidirá sobre um período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das





Handwritten signature or initials in the top right corner.

avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente:

- ✓ Competência 1 – Realização e orientação para os resultados;
- ✓ Competência 2 – Relacionamento interpessoal;
- ✓ Competência 3 – Otimização de recursos;
- ✓ Competência 4 – Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- ✓ Competência 5 – Orientação para a segurança.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito, baseado num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências 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. -----

2. - Para os candidatos que não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica -----

2.1. - A Prova de Conhecimentos (PC) é escrita, de natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos, permitindo a consulta à legislação, e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método seguinte. -----

2.2. - 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. -----

Este método de seleção será efetuado por entidade especializada pública ou privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. -----





Handwritten signature

A avaliação psicológica será valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método ou fase seguinte. -----

3 – Entrevista Profissional de Seleção – Método Complementar aplicável a ambos os casos -----

3.1 - A entrevista profissional de seleção 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. -----

Por cada entrevista é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, conforme modelo em anexo. -----

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri -----

A entrevista profissional de seleção será classificada na escala de 0 a 20 valores, e 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, e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de expressão e comunicação;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Iniciativa e autonomia
- d) Motivação para o desempenho das funções.

O local, data e hora de realização da entrevista profissional de seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica. -----

Ordenação Final:

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes formulas:

$$OF = PC (35\%) + A P (35\%) + EPS (30\%)$$

Ou

$$OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final;





PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

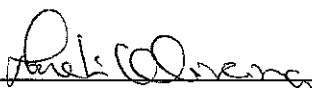
São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

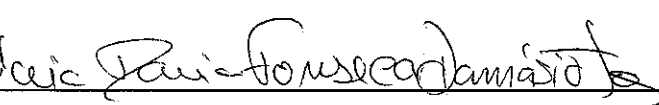
O Júri



(João Paulo Henriques Mergulhão)



(Maria Goreti Jacinto Oliveira)



(Lenia Maria Fonseca Damásio Tavares)