joana Pina

MUNICÍPIO DE PENALVA DO CASTELO
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO Nº. 59

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI Nº.1

Processos, métodos e critérios de avaliação, classificação e ordenação dos candidatos

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte, nesta Vila de Penalva do Castelo e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores Joana Filipa Sá Pina, Técnica Superior, na qualidade de Presidente do Júri e os Vogais Efetivos - Anselmo Gomes de Almeida Sales, Chefe da Unidade Orgânica de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Antonio Manuel Cardoso Aguiar, Técnico Superior, todos do Município de Penalva do Castelo, os quais constituem o Júri de apreciação e seleção do procedimento concursal designado em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal de vinte e dois de junho de dois mil e vinte, para determinação dos métodos de seleção, a fixação dos patrâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Tendo em conta o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a concurso e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1 - Requisitos de admissão e critérios:

1.1 - Requisitos gerais de admissão dos candidatos:

Nos termos do artigo décimo sétimo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho, na sua redação atual, e que, complementarmente, define o regime jurídico funcional aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público, são os seguintes:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por Convenção Internacional ou lei por especial;

b) Ter dezoito anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

1.2- Requisitos especiais dos candidatos:

a) Nos termos da alínea k), do nº.4, do artº. 11º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou

serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

b) Titularidade do nível habitacional - Escolaridade obrigatória.

2 - Nível habitacional:

Considerando o grau de complexidade funcional, a que se refere a alínea a), do nº.1, do artº. 86º. da LTFP, apenas é admitida a titularidade da escolaridade obrigatória ou de outro grau académico superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Transitoriamente, nos termos do disposto no artº. 115º., da Lei nº. 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na falta de lei especial em contrário, enquanto os trabalhadores se mantenham integrados na carreira resultante da transição ocorrida nos termos da referida lei, não lhes é exigido o nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional da carreira em causa.

3 - Caracterização do posto de trabalho:

As atividades a cumprir e a executar permanente, na Unidade Orgânica de Comunicação, Marketing, Educação, Ação Social, Juventude e Turismo, do Município de Penalva do Castelo, são: Desenvolvimento de atividades relacionadas com projetos educativos nos estabelecimentos escolares, assegurando uma estreita colaboração no processo educativo e na segurança das crianças; Participação e colaboração com o docente no acompanhamento das crianças durante o período de funcionamento do estabelecimento escolar, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; bem como da implementação do serviço de refeições, limpeza e conservação dos diversos espaços do estabelecimento de ensino; Exercício das demais funções cometidas por lei, por deliberação da Câmara, por despacho do Presidente da Câmara e das respetivas chefias.

3.1 - De acordo com o artº. 81º. da LTFP, a descrição de funções referidas no número anterior, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvarolização profissional.

4 - Métodos de seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios são Prova de Conhecimentos e Avaliação psicológica.

No caso de haver candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional e, desde que os mesmos, no formulário de candidatura, não os afastem *(vide nº.2 3, do artº.36º. da LTFP),*

os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Nos termos do nº. 10, do artº.10º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

4.1 – Prova de conhecimento (PC):

Com uma ponderação de 50%, destina-se a avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a concurso, bem como, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos gerais e específicos é de realização individual, numa única fase, reveste a natureza teória, assume a forma escrita, tem a duração de 90 minutos, constituída por questões de desenvolvimento e ou de escolha múltipla.

A classificação obtida é expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos é realizada com consulta aos diplomas legais, na sua versão atual, desde que estes não sejam anotados/documentados e versará sobre as seguintes temáticas:

- Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, que 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 (versão atualizada);
- Lei nº. 169/99, de 18 de setembro, que estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias (versão atualizada);
- Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistena integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Decreto Regulamentar nº. 18/2009, de 04 de setembro, que procede à adaptação aos serviços da administração autárquica do SIADAP, aprovado pela Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (versão atualizada);
- Código do Trabalho, aprovada pela Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro (versão atualizada);
- Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, (Regulamento Geral de Proteção de Dados).
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº.4/2015, de 7 de janeiro (versão atualizada);

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO Nº. 59

-

;

4.1.1 - Na avaliação serão tidos em conta a clareza das respostas e enquadramento legal/teórico das questões a classificar, do seguinte modo:

a) Respostas completas, com indicação das normais legais implicadas, cuja clareza não deixe dúvidas - pontuação máxima;

b) Respostas completas, com indicação de apenas algumas das normas implicadas - 75% da pontuação;

c) Respostas completas, sem indicação das normas implicadas - 65% da pontuação;

d) Respostas na globalidade certas, registando apenas algumas precisões não relevantes para a questão respondida, com indicação de apenas algumas das normas implicadas - 55% da pontuação;

e) Respostas incompletas, com indicação de alguma das normas implicadas - 50% da pontuação;

f) Respostas vagas e muito incompletas ou que embora façam referência à norma implicada resume-se à sua mera transcrição - 25% da pontuação;

g) Respostas incompletas, sem qualquer referência a norma implicada - 10% da pontuação;

h) Respostas incompletas e que tendem a fugir ao âmbito da questão, com mera referência à lei geral aplicável - 5%;

i) Respostas erradas - 0% da pontuação.

4.2 - Avaliação Psicológica (AP):

Com uma ponderação de 50%, 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.

Nos termos nº.3, do artº. 9º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, a avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

4.3 - Avaliação curricular (AC):

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO Nº. 59

Com uma ponderação de 50% , valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os que se seguem, desde que devidamente comprovados aquando da formalização da candidatura:

a) Habilitação académica ou nível de classificação devidamente certificado;

b) Formação profissional, relaciona as exigências e competências necessárias ao exercício das funções;

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade;

d) Avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou as competências e atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

4.3.1 - Os critérios de classificação e ponderação de cada um dos elementos, serão os seguintes:

Será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritemética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com o que se segue:

AC = HAx30% + FPx25%+EPx35%+ADx10%, em que:
AC - Avaliação Curricular;
HA - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;
EP - Experiência Profissional;
AD - Avaliação de Desempenho.

HA - A habilitação académica, será valorizada da seguinte forma:
Escolaridade obrigatória - 18 valores;
Grau superior - 20 valores.

FP - Formação Profissional:

Neste parâmetro serão consideradas apenas os ações/cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados, com a identificação completa do candidato e ministrados por entidade devidamente certificada.

Considerando as ações/cursos de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal, a formação profissional será classificada

em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, tendo em conta o seguinte:

- Sem formação - 0 valores;
- Com formação:
- Até 150 horas - 10 valores;
- De 151 a 200 horas - 12 valores;
- De 201 a 250 horas - 14 valores;
- De 251 a 300 horas - 16 valores;
- De 301 a 350 horas - 18 valores;
- A partir das 350 horas, por cada módulo de 10 horas - 1 valor até ao limite de 20 valores, sendo que:

a) Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) Consideram-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, bem como as transversais à atividade camarária, cujos certificados sejam emitidos por entidades creditadas;

c) Nas ações/cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;

d) Nas ações/cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, não são consideradas para efeitos de avaliação curricular do referido procedimento;

e) Nas ações/cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado o último.

EP - Experiência Profissional, incluindo estágios profissionais remunerados:

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e ao grau de complexidade.

Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (nº.1, do artº.79º. da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada, através de declaração a emitir pelo serviço de origem e será classificada de acordo com os seguintes itens:

- Até 3 anos - 10 valores;
- Mais de 3 anos e até 6 anos - 12 valores;
- Mais de 6 anos e até 9 anos - 14 valores;

- Mais de 9 anos e até 12 anos - 16 valores;
ais de 12 anos e até 15 anos - 18 valores;

- Mais de 15 anos - 20 valores.

AD - Avaliação de Desempenho:

Este parâmetro refere-se ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para o efeito de classificação deste parâmetro será unicamente levada à consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular, conforme previsto na Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e será valorada nos seguintes termos:

- Desempenho Inadequado - 0 valores;
- Desempenho Adequado - 10 valores;
- Desempenho Relevante - 15 valores;
- Desempenho Excelente - 20 valores.

Se o candidato não tiver tido ainda qualquer avaliação no âmbito do SIADAP, será atribuída uma classiciação indicativa de 10 valores.

4.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Com uma poderação de 50%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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.

Esta permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

5 - Os candidatos admitidos ao procedimento concursal e os admitidos em cada método de seleção são convocados para a realização dos mesmos, pelas formas previstas no artº.10º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril.

6 - Classificação Final:

Será expressa na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com o seguinte:

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO Nº. 59

6.1 - Métodos utilizados Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP):

CF = (PC*50%) + (AP*50%)

Em que:

CF - Classificação Final
PC - Prova de Conhecimentos
AP - Avaliação Psicológica

6.2 - Métodos utilizados Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

CF = (AC*50%) + (EAC*50%)

Em que:
CF - Classificação Final
AC - Avaliação Curricular
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

7 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada no seu sítio da Internet.

8 - Após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

9 - De acordo com o nº.3, do artº. 3º. do Decreto-Lei nº. 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo este declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação e, ou expressão a utilizar no processo de seleção.

10 - Em cumprimento da alínea h), do artº. 9º. da Constituição da Portuguesa, a administração pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO Nº. 59

11 – O exercício do direito de participação em sede de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, é efetuado, através do preenchimento do formulário tipo, disponível na página eletrónica deste município.

12 – Nos termos do nº.3 e 4, do artº.30º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, publicitado por um órgão ou serviço, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, cuja validade é de 18 meses.

13 – Na formalização de candidatura:

As candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento do formulário tipo, disponível no *"site"* oficial deste Município (www.cm-penalvadocastelo.pt) e no Balcão Único, podendo ser entregue, pessoalmente, nas horas de expediente (das 09:00 às 12:30 horas e das 14:00 às 16:00 horas), ou remetidas pelo correio, sob registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Penalva do Castelo, Avenida Castendo, Apartado 115, 3550-185 Penalva do Castelo ou, por correio eletrónico, com recibo de entrega, cujo endereço é uogarh@cm-penalvadocastelo.pt, até ao termo do prazo fixado, devendo fazer-se acompanhar obrigatoriamente, dos documentos previsto no artº.20º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, sob pena da sua exclusão;

Os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Penalva do Castelo, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respetivo serviço de recursos humanos e entregues oficiosamente pelos serviços competentes;

Em tudo o que não está expressamente previsto na presente ata, o procedimento concursal rege-se pelas disposições constantes da LTFP e da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril.

E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou esta ata, que depois de lida em voz alta, vai ser devidamente assinada.

O Júri,

Joana Pina

António Manuel Cardoso Aguiar