



Luís Barcelos
17/07/2022

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO DE POSTO DE TRABALHO NO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ALMEIRIM EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O SERVIÇO DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Carla Sofia Galão Lopes – técnica superior do Gabinete de Educação, que o presidiu, e pelos vogais efetivos, Maria do Rosário Alfaiate Russo – técnica superior do Serviço de Ação Social e Luís Miguel Barcelos – técnico superior do Gabinete de Educação - o qual foi aprovado abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 07 de março de 2022, e cujo aviso de abertura irá ser publicado na 2.ª Série do Diário da República, por extrato, na bolsa de emprego público, a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação, fatores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção e o sistema de valoração final, do procedimento acima referido, nos termos da Portaria n.º 125-A /2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.---

Aberta a reunião às 15 horas e presentes os três membros do júri, este deliberou por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:-----

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método. Os métodos de seleção obrigatórios e eliminatórios a utilizar nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP são:-----

1.1) **Prova de conhecimento (PC)**, com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, reveste natureza teórica e de simulação, assume a forma escrita, efetuada em suporte de papel. A parte teórica será constituída por questões de escolha múltipla e resposta condicionada, a parte de simulação irá ter em conta a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.-----



Carla
Ana Bárbara
4/8/20

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e os temas versarão sobre a legislação abaixo indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização a respetiva legislação, desde que não anotada nem comentada, conforme segue:-----

- a) Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, com a Declaração de Retificação n.º 46-C/2013, de 01 de Novembro, Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de Novembro, alterada pela Lei n.º 25/2015, de 30 de Março, alterada pela Lei n.º 69/2015, de 16 de Junho, com a versão mais recente da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de Março, e 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;
- b) Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, com a Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014 de 31 de Dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 07 de Agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho, Lei 42/2016, de 28 de Dezembro, Lei 25/2017, de 30 de Maio, Lei 70/2017, de 14 de Agosto, Lei 73/2017, de 16 de Agosto, Lei 49/2018, de 14 de Agosto e Lei 71/2018, de 31 de Dezembro, quanto ao Regime de Faltas, Férias, Vínculo de Emprego Público, Atividade, Local de Trabalho e Carreiras, Avaliação de Desempenho, Infrações a que são aplicáveis as Sanções Disciplinares - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- c) Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de Agosto, regras a observar no funcionamento dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico;
- d) Regulamento Municipal do funcionamento dos Serviços de Apoio à Família nos Estabelecimentos de Educação Pré-escolar e do Ensino Básico da rede pública do Município de Almeirim;

(<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/663-regulamento-apoio-a-familia/file>).

- e) Regulamento Municipal de Transportes Escolares;
(<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/662-regulamento-transportes-escolares/file>).



Luís Baralho
HP 50

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

- f) Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de Janeiro, revogado pela Lei n.º 41/2003 de 22 de Agosto, pela Lei 6/2012 de 10 de Fevereiro e pelo Decreto-Lei n.º 72/2015, de 11 de Maio, revogado pelo Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, que regulamenta a Carta Educativa.
- g) Lei n.º 51/2012 de 05 de Setembro, revogando a Lei n.º 30/2002, de 20 de Dezembro e declaração retificação n.º 46/2012, de 17 de setembro, Estatuto do Aluno e Ética Escolar, que estabelece os direitos e os deveres do aluno dos ensinos básico e secundário e o compromisso dos pais ou encarregados de educação e dos restantes membros da comunidade educativa na sua educação e formação.

1.2) **Avaliação psicológica (AP)**, com uma ponderação de 25%, 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. Este método será realizado por entidade especializada pública (INA), sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:

Elevado.....	20 valores;
Bom.....	16 valores;
Suficiente.....	12 valores;
Reduzido.....	8 valores;
Insuficiente.....	4 valores.

Métodos de Avaliação para as seguintes situações de exceção:

- a) Candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar ou candidatos que já sejam titulares de uma carreira ou categoria distinta, mas que estejam a exercer as funções próprias da carreira ou categoria posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);
- b) Candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.



CMH
Ana Baralho
10/20

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Os Métodos Obrigatórios:

2) **Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 45%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho alcançado e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a qualificação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.-----

2.1) **Avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

2.1.1) **Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com uma ponderação de 20%,:-----

Escolaridade Obrigatória.....	14 valores;
Licenciatura.....	16 valores;
Mestrado	18 valores;
Doutoramento	20 valores.

2.1.2) **Formação profissional (FP)**, com uma ponderação de 50%, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente formação em áreas que envolvam a criança e o meio escolar, adquiridas essencialmente em contexto de trabalho, dada a especificidade do público-alvo:-----

Sem ações de formação.....	0 valores;
De 1 a 25 horas de formação.....	3 valores;
De 26 a 50 horas de formação.....	5 valores;
De 51 a 80 horas de formação.....	10 valores;
De 81 a 110 horas de formação.....	12,5 valores;
De 111 a 150 horas de formação.....	15 valores;
De 151 a 200 horas de formação.....	17,5 valores;
Superior a 201 horas de formação.....	20 valores;



*Grupo
Anís Bualos
Patro*

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Ficou ainda decidido que, um dia de formação será equivalente a 7 horas, salvo se o documento comprovativo referir duração diferente.-----

2.1.3) Experiência profissional (EP), com uma ponderação de 15%, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida em Função Pública, concretamente na execução de tarefas da competência do município em matéria educativa, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente, a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade educativa, apoio ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços, cooperar na segurança e vigilância dos alunos, assegurar o encaminhamento dos utilizadores da escola e controlando as entradas e saídas do recinto escolar, apoio nas atividades de crianças com necessidades educativas especiais, acompanhamento das crianças e jovens durante o período de funcionamento escolar.

Sem experiência profissional.....	0 valores;
Até 2 anos quando adquirida em Função Pública.....	10 valores;
Mais de 2 até 5 anos quando adquirida em Função Pública	12 valores;
Mais de 5 até 13 anos quando adquirida em Função Pública	14 valores.
Mais de 13 até 18 anos quando adquirida em Função Pública	16 valores;
Mais de 18 anos quando adquirida em Função Pública	20 valores.

2.1.4) Avaliação do desempenho (AD), com uma ponderação de 15%, 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:-----

Desempenho Insuficiente ou Inadequado	0 valores;
Desempenho a Necessitar de Desenvolvimento.....	8 valores;
Desempenho Bom ou Adequado.....	10 valores;
Desempenho Muito Bom ou Relevante.....	15 valores;
Desempenho Excelente ou Relevante convertido em excelente.....	20 valores;
Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.....	10 valores.



*Condições
de Trabalho
M. B. 100*

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

3) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - com uma ponderação de 25%, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA).

Método de seleção facultativo ou complementar: -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/ interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional. Assim sendo foi deliberado, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de seleção:-----

- Capacidade de expressão e fluência verbal;
- Motivação/Iniciativa para o desempenho da função;
- Capacidade de relacionamento e de interação com o público-alvo (crianças);
- Qualidade da experiência profissional na área;
- Simulação de tarefa em contexto laboral.

Na entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados:-----

Insuficiente	4 valores;
Reduzido	8 valores;
Suficiente	12 valores;
Bom	16 valores;
Elevado	20 valores.



*Beira
João Barcelos
4/2020*

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

É excluído do procedimento concursal 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 seguinte. Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no n.º1, do artigo 10.º, da portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por "correio eletrónico ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação".-----

Deste modo, a ordenação final dos candidatos, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

CF = 45% PC + 25% AP+30% EPS

Em que: **CF** – Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos **enquadrados nas situações de exceção** será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

CF = 45% AC + 25% EAC+30% EPS

Em que: **CF** – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A fim de dar cumprimento ao disposto no n.º 4, alínea t) do Artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a lista unitária de ordenação final será publicitada através da página eletrónica deste Município em www.cm-almeirim.pt-----

A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção para os quais estão convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.-----

Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----



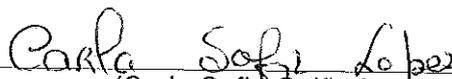
MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Mais se decidiu, que as candidaturas serão remetidas a esta autarquia através do envio de e-mail para concursosrh@almeirim.org, contendo, sob pena de exclusão, um único ficheiro em formato PDF. Não sendo admitidas candidaturas em suporte de papel.-----

O júri deliberou, ainda, que as grelhas de correção dos métodos de seleção serão elaboradas antes da realização destes.-----

E não havendo mais nada a tratar, pelas dezoito horas, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

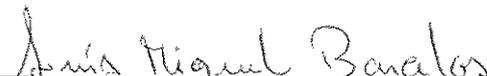
A Presidente do Júri,


(Carla Sofia Galão Lopes)

O 1.º Vogal Efetivo,


(Maria do Rosário Alfaiate Russo)

O 2.º Vogal Efetivo,


(Luís Miguel Barcelos)