



ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 25 postos de trabalho de postos de trabalho de Assistente Operacional (na área/atividade de Apoio Socioeducativo) de 18 de março de 2021. =====

===== Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pelo chefe de divisão municipal, **Nuno Miguel Silva Tavares**, na qualidade de presidente, pelo técnico superior **Sérgio Henrique Oliveira Bastos**, e pela técnica superior **Irina Maria Gomes Almeida**, na qualidade de vogais efetivos =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, nos termos e ao abrigo do n.º2 do artigo 34.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, fixar a formação e experiência profissional necessária e suficiente que os/as candidatos/as devem possuir para serem admitidos/as ao procedimento concursal: em reunião do órgão executivo de xx/xx/2021 foi deliberado que a habilitação literária a exigir para o presente procedimento é a escolaridade obrigatória, a aferir de acordo com a idade. =====

===== Seguidamente, nos termos e ao abrigo das alíneas b) e c), n.º2 do artigo 14.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Assim, para candidatos/as sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, serão adotados os seguintes métodos de seleção: =====

===== **Prova de conhecimentos escrita (PCE)**, de realização individual, com consulta, com a duração de 1 hora e 30 minutos, não sendo permitida a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos, a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, sobre os seguintes temas: =====
Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira; =====

Funcionamento das escolas/ Acompanhamento dos alunos - https://www.cm-oaz.pt/educacao.358/rede_escolar.486.html; =====

CAF/ AAAF – Folha resumo da Componente de Apoio à Família nos estabelecimentos de educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico do Município de Oliveira de Azeméis - https://www.cm-oaz.pt/educacao.358/http_cafcm-oazpt_mainphp.1880/.a5512.html; =====

Portaria n.º644-A/2015, de 24 de agosto - regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC); =====

Despacho n.º8452-A/2015, de 31 de julho e respetivas alterações - medidas de Ação Social Escolar a aplicar no ano escolar de 2020-2021; =====

Referencial Escolas - Controlo da Transmissão de COVID-19 em Contexto Escolar - <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=referencial-escolas-controlo-da-transmissao-de-covid-19-em-contexto-escolar> =====

Lei n.º35/2014, de 20/06 e posteriores alterações - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho. =====

===== A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos candidatos/as. =====

===== **Prova de conhecimentos prática (PCP)** - de duração máxima de 3 horas e 30 minutos, será de realização individual e visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício da função e descritas na caracterização do posto de trabalho. ==

===== A prova de conhecimentos prática, consiste na realização de tarefas inerentes às funções para as quais o/a candidato/a se está a candidatar, nomeadamente: acompanhamento dos alunos; relacionamento interpessoal; limpezas; higiene e segurança no trabalho. =====

===== O/as candidato/as são avaliados/as através de uma grelha de observação, de acordo com a seguinte escala: =====

0 - 4 valores – Insuficiente; =====

5 - 8 valores – Reduzido; =====

9 - 12 valores – Suficiente; =====

13 - 16 valores – Bom; =====

17 - 20 valores - Elevado. =====

===== **Avaliação psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as 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, de acordo com o estipulado no n.º3 da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação. =====

===== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação): =====

CF= 70%PC (PCE20% + PCP50%) +30%AP =====

Em que: =====



CF = Classificação Final; =====
PCE = Prova de Conhecimentos Escrita; =====
PCP = Prova de Conhecimentos Prática; =====
AP = Avaliação Psicológica. =====

===== Nos termos do n.ºs 2 e 3, do artigo 36.º, do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as. =====

===== **Avaliação curricular (AC)** - visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: =====

AC = [(HA+FP+AD)/3 + EP]/2 =====

Sendo: =====

HÁ = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura/experiência ou formação profissional devidamente comprovada - 15 valores; =====

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 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, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores:

Sem formação - 0 pontos; =====

Duração até 4 dias - por cada ação 1 valor; =====

Duração de 5 dias - por cada ação 1,5 valores; =====

Duração superior - por cada ação 2 valores; =====

Pós Graduação - por cada 3 valores; =====

Nas formações com avaliação, acresce 0,5 valor. =====

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas: =====

Até 1 ano - 10 valores; =====

De 1 a 3 anos - 11 valores; =====

De 4 a 6 anos - 12 valores; =====



De 7 a 9 anos - 13 valores; =====
De 10 a 12 anos - 14 valores; =====
De 13 a 15 anos - 16 valores; =====
De 16 a 18 anos - 18 valores; =====
Superior a 19 anos - 20 valores. =====

===== Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado. =====

AD = Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

Desempenho Inadequado - 0 valores; =====

Desempenho Adequado - 12 valores; =====

Desempenho Relevante - 16 valores; =====

Desempenho Excelente - 20 valores. =====

===== A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== **A entrevista de avaliação de competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função 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; =====

===== A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composta 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 de comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e considerados basilares para o exercício da função bem como a respetiva ponderação na nota final da entrevista são as seguintes: =====

1.º Orientação para resultados- ponderada a 10%; =====

2.º Organização e método de trabalho -ponderada a 10%; =====

3.º Conhecimentos especializados e experiência--ponderada a 50%; =====

4.º Iniciativa e autonomia – ponderada a 10%; =====

5.º Responsabilidade e compromisso com o serviço-ponderada a 10%; =====

6.º Comunicação – ponderada a 10%. =====

Escala	Classificação	Nível classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

==== A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do artigo 26.º da Portaria: =====

CF= 40%AC+60%EAC =====

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. =====

==== Considerando que o procedimento tem carácter urgente e que número de candidatos/as pode ser superior a cem (100), a aplicação dos métodos de seleção será realizada de forma faseada, constituindo-se tranches de trinta e cinco (35) candidatos/as, nos termos do art. 7.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação. =====

==== Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório; =====

==== Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação; =====

==== Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27.º da referida Portaria. Caso persista o empate, tem preferência o/a candidato/a com maior classificação no primeiro parâmetro da prova de conhecimentos prática. Caso se mantenha o empate, tem preferência o/a candidato/a com melhor classificação no segundo parâmetro da prova de conhecimentos prática, e assim sucessivamente; =====

==== A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt); =====

===== Os/as candidatos/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria; =====

===== Conforme estipulado no n.º2 do artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. =====

===== Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

O JÚRI,



Nuno Miguel Silva Tavares

Presidente do Júri



Sergio Henrique Oliveira Bastos

1ª Vogal



Irina Maria Gomes Almeida

2ª Vogal

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA PRÁTICA (grelha de observação)

NOME DO/A CANDIDATO/A: _____ TOTAL: _____

Competência	Pts	Comportamento observado
Postura perante o grupo	20	Cooperante
	16	Conciliador
	12	Apreciador/sentido crítico
	8	Aquiescente/seguidor
	4	Contrariador
Controlo emocional	20	Estável
	16	Equilibrado
	12	Passivo
	8	Reativo
	4	Agressivo
Liderança	20	Motivador (assume a tarefa)
	16	Planificador (disponibiliza-se)
	12	Executor (resigna-se à pressão do grupo)
	8	Inibido
	4	Desinteressado
Participação/contacto com o grupo	20	Participação ativa/estimulador
	16	Participativo/sociável
	12	Discreto/integrado
	8	Aquiescente/seguidor
	4	Não participa
Concretização da tarefa	20	Tarefa realizada eficazmente e de forma proativa
	16	Tarefa realizada adequadamente e atempadamente
	12	Tarefa realizada adequadamente
	8	Tarefa incompleta
	4	Tarefa incompleta e incorreta

O JÚRI,

Nuno Tavares

Barto

Irina Maria Gomes de Almeida