



ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho Assistente Técnico (área/atividade de apoio sócio educativo), de acordo com as deliberações da Câmara Municipal de 18/11/2021 e 19/05/2022. =====

===== Aos seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, 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, pela Diretora do Agrupamento de Escolas de Loureiro, **Ana Maria Quental Rio** e pelo Diretor do Agrupamento de Escolas Ferreira da Silva, **António Almeida Figueiredo**, na qualidade de vogais efetivos. =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 5.º e seguintes da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11/01, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos. Assim, serão adotados os seguintes métodos de seleção: =====

1. Métodos obrigatórios: =====

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b); =====
- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos restantes candidatos/as. =====

2. Método facultativo ou complementar: =====

- a) Nos termos do artigo 6.ª da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, aplica-se ainda a todos/as candidatos/as, o método facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção. =====

===== **Avaliação Curricular:** 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 20\%)$$

Em que: =====

===== **HA** = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 15 valores; =====

===== Habilitações académicas de grau superior ao 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, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas – 10 valores; =====
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas – 14 valores; =====
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas – 16 valores; =====
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas – 18 valores; =====
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 50 horas – 20 valores. =====

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

- Até 1 ano de experiência profissional na área - 10 Valores; =====
- Superior a 1 ano até 2 anos de experiência na área - 12 Valores; =====
- Superior a 2 anos até 4 anos de experiência na área - 14 Valores; =====
- Superior a 4 anos até 6 anos de experiência na área - 16 Valores; =====
- Superior a 6 anos até 8 anos de experiência na área - 18 Valores; =====
- Superior a 8 anos de experiência na área - 18 Valores. =====

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====



===== **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 previamente elaborado e composto por um conjunto de questões que visam aferir a existência das seguintes competências: =====

- Orientação para o serviço público - competência ponderada a 10%; =====
- Organização e método de trabalho - competência ponderada a 20%; =====
- Adaptação e melhoria contínua - competência ponderada a 20%; =====
- Trabalho de equipa e cooperação - competência ponderada a 20%; =====
- Otimização de recursos - competência ponderada a 20%; =====
- Tolerância à pressão e contrariedades - competência ponderada a 10%. =====

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: =====

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

===== **Prova de conhecimentos escrita (PCE)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, incidindo sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho, com consulta das matérias abaixo indicadas, revestirá a forma



escrita, será de realização individual e efetuada numa só fase, tendo a duração de 90 minutos. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos durante a realização da prova e telemóvel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre os seguintes temas: ==

- Decreto-Lei n.º75/2008 de 22 de abril, com alteração dada pelo Decreto-Lei n.º137/2012 de 2 de julho - Regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; =====
- Decreto-Lei n.º54/2018 de 6 de julho - Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva;
- Decreto-Lei n.º55/2018 de 6 de julho - Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens; =====
- Decreto-Lei n.º41/2012 de 21 de fevereiro - Estatuto da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º139-A/90, de 28 de abril; =====
- Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 04 de setembro - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública; =====
- Lei n.º35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; =====
- Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro e posteriores alterações - Código do Trabalho; =====
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo; =====
- Lei n.º75/2013, de 12 de Setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais. =====

===== A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos candidatos/as que a realizem após o seu início. =====

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

===== **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. =====



===== **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e terá a duração aproximada de 20 minutos, de acordo com a grelha classificativa em anexo. =====

===== **A entrevista profissional de seleção 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. =====**

===== **O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. =====**

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

CF = 40%AC + 30%EAC + 30%EPS; ou =====

CF = 35%PC + 35%AP + 30%EPS =====

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

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

PC = Prova de conhecimentos =====

AP = Avaliação Psicológica =====

EPS = Entrevista Profissional de seleção =====

===== **Considerando que o procedimento tem caráter 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 compoem, é eliminatório. =====**

===== **Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valorção 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 valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da referida Portaria. Caso persista o empate, aplicar-se-á, os seguintes critérios: =====

- Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho; =====
- Maior número de horas de formação profissional, devidamente comprovada e com relevância para o posto de trabalho colocado a concurso. =====

===== 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 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na 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



Ana Maria Quental Rio

Vogal efetiva



António Almeida Figueiredo

Vogal efetivo

Entrevista Profissional de Seleção

Durante a entrevista, serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os fatores de avaliação.

	Fator de avaliação	Assunto a abordar
F1	Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
F4	Análise crítica da experiência profissional	Avaliará a capacidade de reflexão crítica acerca da experiência profissional e da proatividade no contributo para os objetivos do serviço.

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou muitas dificuldades na identificação das suas motivações para concorrer a este posto de trabalho. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nesta área de atividade. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver.
8,00	Manifestou algumas dificuldades na identificação das suas motivações para concorrer a este posto de trabalho. Revelou pouca noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nesta área de atividade. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais.
12,00	Manifestou motivações e interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver neste posto de trabalho. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
16,00	Demonstrou grande motivação e interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver neste posto de trabalho. Revelou bom nível de autoavaliação dos seus pontos fortes e fracos e projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetando capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Revelou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando grande facilidade de integração em grupos de trabalho e de adoção de comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de excelente da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldades de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, mostrou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Revelou facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, com um vocabulário rico e adequado, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

Análise crítica da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou ausência de experiência profissional ou ausência de uma reflexão crítica da sua experiência profissional, não identificando o seu papel na resolução de problemas e na procura de soluções para a melhoria da organização.
8,00	Demonstrou ausência de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, revelando dificuldade em reconhecer aspetos positivos dessa experiência e das dificuldades que enfrentou, não conseguindo identificar o seu contributo para a resolução de problemas e para a melhoria da organização.
12,00	Demonstrou pouca capacidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando alguns aspetos positivos dessa experiência e os desafios que enfrentou, nomeadamente a forma como ultrapassou dificuldades e contribuiu para a melhoria do serviço, evidenciando pouco comprometimento com os objetivos da organização.
16,00	Evidenciou capacidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando a relevância dessa experiência no seu desenvolvimento profissional e mostrando, com alguns exemplos, a sua proatividade na melhoria do seu desempenho, nomeadamente como ultrapassou dificuldades e contribuiu para a melhoria da organização.
20,00	Evidenciou uma grande facilidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando a relevância dessa experiência no seu desenvolvimento profissional e mostrando, com exemplos e de forma assertiva, a sua proatividade na melhoria do seu desempenho, nomeadamente como ultrapassou dificuldades e contribuiu, de forma comprometida, para a melhoria da organização.

O JÚRI,



Nuno Miguel Silva Tavares

Presidente do Júri



Ana Maria Quental Rio

Vogal efetiva



António Almeida Figueiredo

Vogal efetivo