

ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de postos de trabalho de Assistente Operacional (na área/atividade de Apoio Socioeducativo), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 20 de julho de 2023. =====

===== Aos vinte e sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, 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 diretor do agrupamento de escolas Dr. Ferreira Silva, **António Almeida Figueiredo**, e pela técnica superior **Vera Luísa Pinto Ferreira**, na qualidade de vogais efetivos. =====

===== Aberta a reunião o Júri constatou que em reunião do órgão executivo de 20/07/2023 foi deliberado que a habilitação literária a exigir para o presente procedimento é a escolaridade obrigatória, a aferir de acordo com a idade, não sendo permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. =====

===== Seguidamente, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 17.º e seguintes da Portaria n.º233/2022, de 09/09, o júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção. 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. =====

===== **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: =====

HA = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura/experiência ou formação profissional devidamente comprovada - 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:

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; =====

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

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, num ou mais períodos avaliativos, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores, nos períodos avaliativos onde se verifique essa ausência. =====

===== **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: =====

Realização e orientação para resultados - ponderada a 20%; =====

Orientação para o serviço público - ponderada a 20%; =====

Organização e método de trabalho - ponderada a 15%; =====

Trabalho de equipa e cooperação - ponderada a 15%; =====

Adaptação e melhoria contínua - ponderada a 15%; =====

Orientação para a segurança - ponderada a 15%; =====

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
90% a 100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 89%	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 (PC)**: de duração máxima de 3 horas e 30 minutos: =====

Prova de conhecimento teórica (PCT): duração máxima de 30 minutos, será de realização individual, não sendo permitida a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos, a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências e os conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira. =====

Esta prova será classificada de zero a vinte valores=====

Prova de conhecimento prática (PCP): duração máxima de 3 horas será de realização individual e visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e relacionais 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. =====

==== Os/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. =====

====A classificação final da prova de conhecimentos é obtida através da seguinte fórmula:

PC= 20%PCT+80%PCP =====

==== **Avaliação Psicológica (AP)** - A Avaliação Psicológica 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, e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. =====

==== Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.=====

==== O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento; =====

==== Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:=====

a) Maior classificação na prova de conhecimentos prática;

b) Maior classificação na prova de conhecimentos teórica;

==== Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção será aplicado a um conjunto de 30 candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional. ===

==== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos métodos de seleção que será

expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09), aplicável aos diferentes universos de candidatos/as: =====

CF= 70% AC + 30% EAC

ou

CF= 100% PC (20%PCT+80%PCP)

Em que:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

PCT - Prova de Conhecimentos Teórica;

PCP - Prova de Conhecimentos Prática;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

===== Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. =====

===== 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 excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. =====

===== Os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte nos termos do artigo 6.º da Portaria. =====

===== A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação será publicitada nos termos do n.º4 do artigo 25.º da Portaria. =====

===== 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



António Almeida Figueiredo

Vogal Efetivo

Vera Luísa Pinto Ferreira

Vogal efetiva



C. M. Oliveira de Azeméis

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
[Signature]
Jana Ferreira