

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

Ata nº 1

--- Aos trinta dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Presidente do Júri: John Nelson Costa, Chefe de Divisão de Educação; pelas vogais efetivas: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; Mirna Maria Filomena Gonçalves Rodrigues Bernardo, Adjunta da Diretora do Agrupamento de Escolas Dr. Serafim Leite, com vista a definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção. -----

--- Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do art.º 30 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Nos termos do n.º 4 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. -----

--- No entanto, caso sejam opositores ao procedimento candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o procedimento iniciar-se-á por estes, conforme deliberação da Câmara Municipal datada de 14 de abril de 2020, fazendo com que, só depois de esgotada a possibilidade de ocupação do posto de trabalho em causa pelos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, se possa recorrer à aplicação dos métodos de seleção aos restantes candidatos. -----

--- 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 desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

--- **Métodos de Seleção:** Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no ponto 1 deste aviso ou candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido: Prova prática de conhecimentos (PC); avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS). A classificação final (CF) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

Rauo
28

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

--- **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões, tendo a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

--- A prova de conhecimentos sujeita-se à seguinte legislação, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a seguinte legislação e bibliografia: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro: Estatuto do aluno do ensino não superior; Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro: Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar - consagra o ordenamento jurídico da educação pré-escolar, na sequência da Lei de Bases do Sistema Educativo; Isabel Reis, (2010), "Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias": Ministério da Educação, Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular:

<https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>

Lima, Rui Matias (2018), "Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares": Ministério da Educação, Direção-Geral da Educação: <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/oere.pdf>

--- A ponderação para a valoração final será de 45 %. -----

--- **Avaliação psicológica (AP):** 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. Comportará duas fases distintas e é valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis e classificações seguintes: Elevado = 20 valores; Bons = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Reduzido = 8 valores e Insuficiente = 4 valores. -----

--- **Entrevista profissional de seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, tendo em consideração a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de motivação e interesse, a objetividade, qualificação e perfil para o lugar. Para cada candidato será elaborada uma ficha, devendo conter a mesma o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Esta entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado = 20 valores; Bons = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Reduzido = 8 valores e Insuficiente = 4 valores. -----

— Conforme o previsto no nº 5 do art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar – conforme Ficha da Entrevista Profissional de Seleção que se anexa à presente ata e que dela faz parte integrante.

— Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade que se encontra descrita na caracterização do posto de trabalho, os métodos de seleção são, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores (conforme nº 3 do art.º 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de Junho): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em que a classificação final é obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 45\% + EAC \times 30\% + EPS \times 25\%$$

--- A avaliação curricular (AC) visa analisar as habilitações académicas ou profissionais (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho (AD), relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e será ponderada na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%, \text{ em que:}$$

HA – Habilitações Literárias	FP – Formação Profissional	EP- Experiência Profissional na área vocacional	AD – Avaliação de Desempenho
Exigíveis às funções - 19 valores	Até 7h.....10 valores ≥ 8h e ≤ 25h.....12 valores ≥ 26h e ≤ 43h.....14 valores	Até 1 ano 10 valores ≥ 1 e ≤ 4 anos12 valores ≥ 4 e ≤ 7 anos14 valores	Inadequado8 valores Adequado12 valores Relevante.....16 valores
Superiores exigidas – 20 valores	≥ 44h e ≤ 61h16 valores ≥ 62h e ≤ 78h.....18 valores >79h 20 valores	≥ 7 e ≤ 10 anos16 valores ≥ 10 a ≤ 15 anos18 valores >15 anos 20 valores	Relevante (Excelente) 20 valores

— Consideram-se apenas relevantes para o exercício da função, desde que devidamente comprovados no processo de candidatura, as habilitações académicas, os cursos ou ações de formação e a experiência profissional relevantes para o exercício da função e devidamente comprovados no processo de candidatura. A Avaliação de Desempenho será o resultado do valor aritmético simples das classificações obtidas em cada um dos últimos três anos. No caso dos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado, por cada ano não avaliado, de acordo com o previsto na alínea c) do nº 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

— No Fator Formação Profissional serão consideradas todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos (01.01.2015 a 31.12.2019). Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, simpósios, colóquios e outras ações de carácter similar, desde que comprovadas por documento adequado, de

Handwritten signatures and initials:
 Xim B
 RB

acordo com o quadro seguinte e respetiva valoração. Este fator será classificado numa escala de 0 a 20 valores, tendo o júri deliberado pontuar as ações de formação cujos conteúdos abrangem a aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos para o melhor desempenho das funções da área funcional em concurso. Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas, sendo que os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro: -----

- Duração da Ação,
- Âmbito da formação (área funcional da carreira/categoria)

— Os certificados de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuados do seguinte modo: -----

- 1 dia corresponde 6 horas
- 1 semana corresponde 30 horas
- 1 mês corresponde 120 horas

— Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores. -----

— A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

--- A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo a valoração deste método de seleção efetuada da seguinte forma: 1º Nível – Elevado – 20 valores; 2º Nível – Bom – 16 valores; 3º Nível – Suficiente – 12 valores; 4º Nível – Reduzido – 8 valores; 5º Nível – Insuficiente – 4 valores. -----

— Os resultados deste método de seleção serão traduzidos nos seguintes níveis classificativos: -----

Se apresenta 5 competências	Elevado	20 valores
Se apresenta 4 competências	Bom	16 valores
Se apresenta 3 competências	Suficiente	12 valores
Se apresenta 2 competências	Reduzido	8 valores
Se apresenta 1/0 competências	Insuficiente	4 valores

--- Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, poderá ser faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respetando a

Handwritten signature and date:
Kinas
2008

prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços. Em caso excepcional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado que a utilização dos métodos de seleção acima se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme nº 5 do art.º 36.º da LTFP. -----


--- Considera-se excluído do procedimento o candidato que falta a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

--- Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 35º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. No caso de o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área de recrutamento. -----

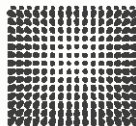
--- E não havendo nada mais a tratar o Senhor Presidente, declarou encerrada a reunião. -----

--- Para constar se lavrou a presente ata, que val ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri



Duarte Costa, Presidente do Júri



Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

Nome: _____ Data: ____/____/____

Classificação: _____ Valores

A – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS/PROFISSIONAIS

- A.1 Exigíveis às funções – 19 valores
- A.2 Superiores às exigidas – 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- B.1 Até 7 h – 10 valores
- B.2 ≥8 h e ≤25 h – 12 valores
- B.3 ≥26 h e ≤43 h – 14 valores
- B.4 ≥44 h e ≤61 h – 16 valores
- B.5 ≥62 h e ≤78h – 18 valores
- B.6 ≥79 h – 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- C.1 Até 1 ano – 10 valores
- C.2 ≥1 e ≤4 anos– 12 valores
- C.3 ≥4 e ≤7 anos – 14 valores
- C.4 ≥7 e ≤10 anos - 16 valores
- C.5 ≥10 a ≤15 anos– 18 valores
- C.6 ≥15 anos – 20 valores

D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

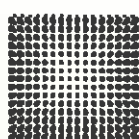
- D.1 Inadequado - 8 valores
- D.2 Adequado – 12 valores
- D.3 Relevante – 16 valores
- D.5 Relevante (Excelente) – 20 valores

MÉDIA FINAL DESTE MÉTODO DE SELECÇÃO: AC= HL*30%+EP*30%+FP*30%+AD*10%

O Júri

88

XipuanB



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

Nome: _____ Data: ____ / ____ / ____

Classificação: _____ Valores

Fatores em Apreciação	DELIBERAÇÃO			Nível classificativo	Classificação	FUNDAMENTAÇÃO
	President e	Vogal	Vogal			
Fator A						
Fator B						
Fator C						
Fator D						

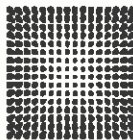
Resultado _____

Fatores em apreciação na Entrevista profissional de seleção:

- Fator A – Qualificação para o lugar
- Fator B – Motivação e interesse no desempenho da função
- Fator C – Trabalho de equipa e cooperação
- Fator D – Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal

Resumo dos temas abordados na EPS:

O Júri



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Assim, o júri tem como missão avaliar a capacidade de expressão e argumentação, a fluência oral, o raciocínio rápido tendo em conta os fatores em avaliação:

Fator A: Qualificação e perfil para o lugar

Pretende-se analisar a postura e o perfil do candidato, bem como, as qualificações/conhecimentos, atendendo à natureza e especificidade das tarefas inerentes ao posto de trabalho.

Fator B: Motivação e interesse no desempenho da função

Pretende-se analisar a motivação e expectativa do candidato e o interesse demonstrado para o exercício da função, tendo em conta o percurso profissional do mesmo.

Fator C: Trabalho de equipa e cooperação

Pretende-se analisar a opinião do candidato sobre a capacidade da partilha de informação e conhecimentos, bem como, a execução de tarefas em equipa.

Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal

Pretende-se conhecer a capacidade de Interagir adequadamente entre pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como, a fluência verbal e a capacidade de comunicação do candidato.

Handwritten signature and initials in purple ink.

Tendo em conta que a entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e utiliza a escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a seguinte grelha de classificação.

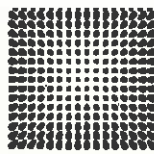
Fatores em apreciação	4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado
Fator A: Qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou não possuir qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir reduzida qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir razoável qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir boa qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou elevada qualificação e perfil para o lugar
Fator B: Motivação e Interesse no desempenho da função	Demonstrou não possuir motivação e Interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir reduzida motivação e Interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir razoável motivação e Interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir boa motivação e Interesse no desempenho da função	Demonstrou elevada motivação e Interesse no desempenho da função
Fator C: Trabalho de equipa e cooperação	Demonstrou não possuir capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir reduzida capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir razoável capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir boa capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir elevada capacidade de equipa e cooperação
Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou não possuir capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou possuir reduzida capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou possuir razoável capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou possuir excelente capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal

O Júri



DB

Ylirub



S. João da Madeira
Câmara Municipal

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

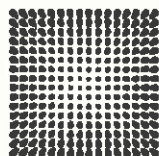
Nome: _____ Data: ____/____/____

Classificação: _____ Valores

ASPETOS A CONSIDERAR	APRESENTA	NÃO APRESENTA
COMPETÊNCIA 1		
COMPETÊNCIA 2		
COMPETÊNCIA 3		
COMPETÊNCIA 4		
COMPETÊNCIA 5		

O Avaliador


Vinculos 20



S. João da Madeira
Câmara Municipal

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de ação educativa

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Em seguimento da reunião de Câmara datada de 14 de abril de 2020 na qual se procede à abertura do procedimento concursal acima referido, abaixo se caracteriza o posto de trabalho em causa e o perfil de competências que se pretende que os candidatos que venham a ocupar o lugar possuam.

Caracterização do posto de trabalho: instalar, conservar e reparar os circuitos de aparelhagem elétrica; cumprir com as disposições legais relativas às instalações de que trata; localizar e determinar deficiências nas instalações referidas, bem como outras funções não especificadas.

N.º	Descrição da Competência
1	REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. <ul style="list-style-type: none">• Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:• Procura atingir os resultados desejados.• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.• É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
2	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
3	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none">• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.• Responde com prontidão e disponibilidade.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
4	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma

	<p>eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. • Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. • Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
5	<p>CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. • Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade. • Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. • Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Município de S. João da Madeira, 30 de setembro de 2020

O Juri
