

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten name]

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para a carreira e categoria de assistente operacional - auxiliar de ação educativa

Ata nº 1.

--- Ao vigésimo quarto dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte um, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Presidente do Júri, John Nelson Costa; Chefe de Divisão de Educação, pela Vogal efetiva, Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos e 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. -----

--- Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme deliberação da Assembleia Municipal na reunião de 22 de dezembro de 2020 (2ª reunião da sessão ordinária de dia 17 de dezembro de 2020), sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 24 de novembro de 2020. -----

--- 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. -----

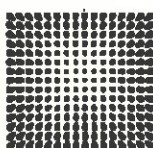
--- **Métodos de Seleção:** Avaliação Curricular (AC), complementado pelo método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

--- A classificação final é obtida através da seguinte fórmula: $CF = ((70 \times AC) + (30 \times EPS)) / 100$ -----

--- **Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação literária, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação literária apurados numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

--- De acordo com a seguinte fórmula: -----



S. João da Madeira
Câmara Municipal

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

Em que:

— **Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: _____

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 18 Valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores

— **Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados e adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, com indicação do número de horas frequentadas ou, no caso de não identificar o número de horas, deverão ser consideradas 7 horas/dia.

Formação Profissional Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 10 horas - 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 25 horas - 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 26 a 50 horas - 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 75 horas - 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 76 a 100 horas - 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas - 20 valores.

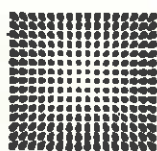
— **Experiência Profissional (EP):** Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, sendo que apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer em Jardins-de-infância e deverá ser devidamente comprovada. No caso de candidatos que apresentem declarações de entidades patronais com o número de horas em vez de dias será efetuado o seguinte cálculo: n.º de horas/7. _____

Experiência Profissional Valoração

Sem Experiência: 10 valores;

1 dia e < 12 meses: 12 valores;

≥ 13 e ≤ 18 meses: 14 valores;



Handwritten initials and signature:
DS
Hélio B

≥ 19 e ≤ 24 meses: 16 valores;

≥ 25 e ≤ 30 meses: 18 valores;

Superior a 30 meses: 20 valores.

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

— A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma 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.

— A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

— A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples – conforme Ficha da Entrevista Profissional de Seleção que se anexa à presente ata e que dela faz parte integrante – das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

A – Perfil;

B – Motivação;

C – Competência comunicacional;

D – Sentido crítico;

E – Conhecimentos especializados.

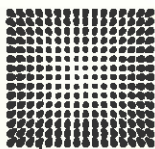
— E de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A + B + C + D + E)/5$

— Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior; a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respetando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

— Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

— No caso de o empate persistir, serão aplicados os seguintes critérios de desempate pela seguinte ordem: 1.º maior tempo de experiência profissional na área; 2.º ser detentor do curso de auxiliar de ação educativa/apoio à infância.

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



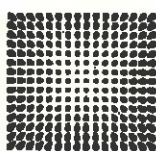
S. João da Madeira
Câmara Municipal

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

O Júri

Dionísio Costa Lima Presidente do Conselho

Hermano Fernandes



Handwritten initials and signature

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para a carreira e categoria de assistente operacional - auxiliar de ação educativa

Nome: _____

Data: ___/___/___

Classificação: _____ valores

A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS/PROFISSIONAIS

A.1 Exigíveis às funções – 18 valores

A.2 Superiores às exigidas – 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

B.1 Até 10 h – 10 valores

B.2 ≥ 11 h e ≤ 25 h – 12 valores

B.3 ≥ 26 h e ≤ 50 h – 14 valores

B.4 ≥ 51 h e ≤ 75 h – 16 valores

B.5 ≥ 76h e ≤ 100 h – 18 valores

B.6 > 100 h – 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 6 meses – 10 valores

C.2 ≥ 7 e ≤ 12 meses – 12 valores

C.3 ≥ 13 e ≤ 18 meses – 14 valores

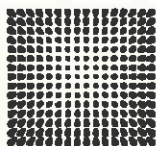
C.4 ≥ 19 e ≤ 24 meses – 16 valores

C.5 ≥ 25 e ≤ 30 meses – 18 valores

C.6 > 30 meses – 20 valores

MÉDIA FINAL DESTE MÉTODO DE SELECÇÃO: $AC = HA*30\% + FP*30 + EP*40\%$

O Júri



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para a carreira e categoria de assistente operacional - auxiliar de ação educativa

Nome: _____ Data: ____ / ____ / ____

Classificação: _____ Valores

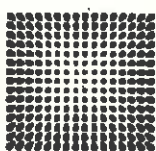
Fatores em Apreciação	DELIBERAÇÃO			Nível classificativo	Classificação	FUNDAMENTAÇÃO
	Presidente	Vogal	Vogal			
Fator A						
Fator B						
Fator C						
Fator D						
Fator E						
					Resultado	

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
- Fator E – Conhecimentos Especializados

Resumo dos temas abordados na EPS:

O Júri



Handwritten signature and initials in blue ink.

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para a carreira e categoria de assistente operacional - 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.

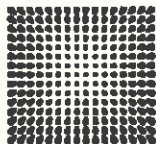
Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal

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.

Fator E: Conhecimentos especializados

Entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter mais específico e adequados ao posto de trabalho.

do
K...
A



S. João da Madeira
Câmara Municipal

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
Fator E: Conhecimentos especializados	Demonstrou não possuir conhecimentos especializados	Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados	Demonstrou possuir razoáveis conhecimentos especializados	Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados	Demonstrou possuir excelentes conhecimentos especializados

O Júri
