

Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, visando a constituição de reserva de recrutamento para a ocupação de postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área de apoio educativo)

Aos oito dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões do Departamento de Educação e Desenvolvimento Sociocultural, compareceram o Chefe do Gabinete de Apoio à Gestão das Escolas Fernando Manuel Fernandes Durão Correia Pereira, Presidente do Júri mencionado em epígrafe, a Técnica Superior Vera Mónica Silva Alves e o Assistente Técnico César Manuel Correia Alfredo, membros do júri, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências, da Entrevista Profissional de Seleção e do Exame Médico, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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.

O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para a função.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

1) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art. 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

b) Exame Médico

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

III) Considerar, para as provas de conhecimentos, o seguinte:

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, e comportará uma vertente de cultura geral (incluindo conhecimentos sobre o município) e uma parte de legislação (geral e específica). Poderá ser consultada a legislação de suporte em papel (não é permitida a consulta de bibliografia de apoio), sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

Será elaborada com base no seguinte:

1. Legislação de enquadramento (cuja atualização compete aos candidatos):

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual. Temas: Garantias da Imparcialidade/Acumulação de Funções (artigos 19º a 24º), Deveres Gerais do Trabalhador e da Entidade Empregadora (artigos 70º a 76º), Férias e Faltas (artigos 126º a 143º);
- b) Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais. Temas: Órgãos (artigos 5º e 6º), Quadro de Competências (artigos 23º a 39º);
- c) Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril, na sua redação atual, que aprova o Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário;
- d) Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, na sua redação atual, que Concretiza o Quadro de Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais no Domínio da Educação.

IV. Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

1. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA)

Escolaridade obrigatória.....18 valores

Habilitação Superior20 valores

2. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

a) Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

- i. A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.

Formação	Valoração
Sem formação	10
Por cada módulo de 6h	+ 1 valor

b) Frequência de estágios não curriculares:

- ii. Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- iii. Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	0.75 valores
= ou superior a 6 meses e até um ano	1 valor
Superior a um ano	1,5 valor

3. Experiência

Profissional

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração no exercício de funções de assistente operacional na área de apoio educativo.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

Handwritten signature and initials
A

* ≤ 1 ano	10 valores
* > 1 ano ≤ 3 anos	14 valores
* > 3 ano ≤ 6 anos	16 valores
* > 6 anos	20 valores

4. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = \frac{(H.A. \times 1) + (F.P. \times 3) + (E.P. \times 4) + (A.D. \times 2)}{10}$$

Sendo:

A.C. = Avaliação Curricular

H.A. = Habilitações Académicas

F.P. = Formação Profissional

E.P. = Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

FLR
CA
VA

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

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.

VII) Considerar na Entrevista Profissional de Seleção os seguintes parâmetros:

Cultura geral e experiência profissional

Gosto pelo trabalho em equipa

Sentido crítico

Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Exame Médico

O exame médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

IX) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular



E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Prova de Conhecimentos

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, e que, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Fernando Gonçalo Pereira Verónica Clara Afonso