

Assunto: Ata de Procedimento para Mobilidade na Categoria entre
Orgãos ou Serviços de Dois Assistens Operacionais (Auxiliar
Ação Educativa)

Data: 22/setembro de 2021

Hora: 10H00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente do Juri, Dr. Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, 1ª Vogal efetivo, Drª Rosalina Andrea Silva Carneiro e 2ª Vogal efetiva, Drª Isabel Maria Barbosa Madureira

Ata de Critérios

Distribuição:

ATA

Aos vinte e um dias do mês setembro de dois mil e vinte e um, reuniram os Senhores Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe de Divisão Assuntos Sociais e Desenvolvimento Economico, do Município de Marco de Canaveses, Rosalina Andrea Silva Carneiro, Técnica Superior do Município de Marco de Canaveses e Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, do Município de Marco de Canaveses, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, aprovado por deliberação de Câmara Municipal de 21 de setembro de 2021, do qual o primeiro é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

1 - Métodos de seleção – Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção. -----

2 - Requisitos de Admissão: -----

2.1 – Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função; -----

2.2 – Ser detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em efetividade de funções, na carreira/categoria Assistente Operacional(Auxiliar Ação Educativa); -----

2.3 – Caracterização do posto de trabalho: – Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Cooperar na execução de tarefas inerentes às atividades pedagógicas, lúdicas e recreativas; vigiar e disciplinar a utilização dos espaços interiores e exteriores garantindo o cumprimento das regras de higiene, prevenção e segurança das crianças; auxiliar as crianças na sua higiene pessoal e nas refeições, promovendo a sua autonomia; elaborar relatórios diários relativamente às



quantidades e qualidade das refeições servidas, bem como efetuar as marcações diárias do número de refeições a servir; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações e dos espaços escolares exteriores, bem como do material, equipamento didático e informático, necessário ao desenvolvimento do processo educativo, comunicando estragos e extravios; prestar apoio às crianças com Necessidades Educativas Especiais; exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola, controlar entradas e saídas da escola, exercer tarefas de enquadramento e acompanhamento das crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da animação socioeducativa e de apoio à família; colaborar no despiste de situações de risco social, internas e externas, que ponham em causa o bem estar das crianças e jovens e da escola.-----

Perfil de competências: Realização e Orientação para Resultados; Adaptação e Melhoria Contínua; Orientação para o Serviço Público; Organização e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; Conhecimentos e Experiência. -----

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 40% na valoração final, 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 fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Literária (HL); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{(HL) + (FP) + 2*(EP) + (AD)}{5}$$

3.1 - Habilitação Literária (HL), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

a) Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função – 20 valores. -----

3.2 - Formação Profissional (FP) - em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Sem formação profissional - 8 Valores; -----

- Até 35 horas de formação profissional – 12 valores; -----

- Mais de 35 horas e até 70 horas de formação profissional – 16 valores; -----

- Mais de 70 horas de formação profissional – 20 valores. -----

Apenas são 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 do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 5 anos de experiência profissional – 10 valores; -----

- Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional – 14 valores; -----

- Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional – 18 valores; -----

- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

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

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – considerar-se-á a média dos últimos três biénios, de acordo com a nota quantitativa, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----

- 1 a 1,999 – 8 valores; -----

- 2 a 3,999 – 14 valores; -----

- 4 a 5 – 20 valores; -----

- Em caso de ausência de avaliação do desempenho por razões não imputáveis ao candidato – 12 valores. ----

3.5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – com uma ponderação de 60% na valoração final e incide sobre os parâmetros: Experiência Profissional, Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Motivação, cujo resultado será determinado pela seguinte fórmula: -----

$EPS = (2*EP + CC + RI + M) / 5$ -----

A – Experiência Profissional – visa avaliar a qualidade da experiência profissional e o nível de preparação do candidato para o exercício da função. -----

B – Capacidade de Comunicação – visa avaliar a capacidade de comunicação em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre os temas abordados. -----

C – Relacionamento Interpessoal – visa avaliar atitudes e comportamentos em que se ponderará a capacidade para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.

D – Motivação – visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura, o interesse e a disponibilidade do candidato para a função, face ao conteúdo e a exigência da carreira e categoria. -----

4.1 – A classificação qualitativa de cada parâmetro, resultará da votação nominal por maioria, com recurso à média aritmética ponderada, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Para este efeito, utilizar-se-á o modelo de ficha correspondente ao anexo I da presente ata. -----

4.2 – Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar a grelha de classificação anexa (anexo II) à presente ata, que compreende o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação com as

ações em que são tomadas, o seu escalonamento por níveis, definições e valoração explícita, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos: -----

- Tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos; -----
- Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos; -----
- Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função; -----
- Obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si. -----

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

5 - A classificação final dos candidatos que completem o processo de recrutamento por mobilidade interna, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pela seguinte fórmula: -----

$CF = (AC*40\%) + (EPS*60\%)$ -----

CF = Classificação final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

5.1 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se não aprovados. -----

6 – Em situação de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, aplicar-se-á os seguintes critérios: -----

- Maior número de anos de experiência profissional na área para que o concurso se destina; -----
- Maior número de anos de experiência profissional na Administração Pública; -----
- Maior número de horas de formação profissional; -----
- Maior nível de formação académica e/ou profissional. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Juri

Fausto Fernandes

Isabel Almeida

André Queiroz