



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 50 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

Aos vinte e dois dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 50 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de Auxiliar de Ação Educativa, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais Efetivos: Maria Jacinta Azevedo Costa, Chefe de Divisão de Educação e Susana Maria Neves Vidal, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Maria da Conceição Bompastor Coelho, Técnica Superior e Sandra Maria Costa Pereira Sousa, Técnica Superior.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, nomeadamente, acompanhar diretamente as crianças nas atividades educativas e ou lúdicas, proporcionando-lhes ambiente adequado e controlar essas atividades, promovendo nomeadamente a adoção de atitudes e regras de higiene pessoal, prevenção e segurança, cortesia e boa conduta, segundo o plano elaborado pelo educador de infância. Vigiar as crianças durante o repouso e na sala de aula. Assistir a crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo. Providenciar a conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático necessário ao desenvolvimento educativo. Zelar pela conservação e higiene ambiental os espaços e das instalações à sua responsabilidade, numa perspetiva pedagógica e cívica. Colaborar com os educadores de infância na programação e realização das atividades, no atendimento dos encarregados de educação e na interligação do estabelecimento de ensino e aqueles encarregados. Participar nas reuniões do pessoal técnico, exerce tarefas de enquadramento e de acompanhamento das crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da ação educativa e de apoio à família. Intervém ou comunica eventuais problemas, necessidades ou situações carecidas de resolução quer respeitantes a crianças, quer respeitantes a equipamentos e instalações.



[Handwritten marks: a cross and a signature]

Segundo - Requisitos de admissão: Os previstos no art.º 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção:

a) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Ou

b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os restantes candidatos/as.

Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa 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 Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária - Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

A Formação Profissional (FP): Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. 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.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

inferior a 20 horas - 12 Valores;

entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

superior a 81 horas - 20 Valores

Experiência Profissional (EP): Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD): Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 Desempenho Adequado 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

A Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto a que se candidatem e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

A prova assume forma escrita, natureza teórica constituída por questões de escolha múltipla, com consulta, com a duração de sessenta minutos, abordando conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira (Português e matemática); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, de 20 de junho na redação atual; Código do Trabalho – Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação, no que concerne a férias e faltas – artigos 237º a 257º; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual, no que concerne aos princípios gerais da atividade administrativa – artigos 1º ao 19º; Manual de utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas, portal DGE (disponível na página eletrónica do Município em Recrutamento - Processos Ativos - Concursos externos), e Manual de Primeiros Socorros, portal DGE (disponível na página eletrónica do Município em Recrutamento - Processos Ativos - Concursos externos).

Não é permitida a utilização de equipamentos eletrónicos, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

A Prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a à avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

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 em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A. Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.



4
f

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 competências - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores.

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$OF = AC 70\% + EAC 30\%$

Ou

$OF = 70\% PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 30\% EAC$

Em que:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto — Aplicação faseada dos métodos: 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 nº 1 art.º 19º da referida Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 100 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do art.º 2º da Lei nº 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do art.º 6º da referida Portaria, através da Plataforma Eletrónica do Recrutamento e/ou do Correio Eletrónico do Recrutamento: recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri — Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo — Maria Jacinta Azevedo Costa)

(2º Vogal Efetivo - Susana Maria Neves Vidal)