

Designação: Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho de Assistente Operacional (Apoio Educativo nos Estabelecimentos de Ensino sob Gestão do Município) do Mapa de Pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo

Assunto: Definição de critérios

Membros do Júri: Presidente: Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social
Vogais efetivos: Rita Fernanda Oliveira Cabral Ribeiro, Técnica Superior (Divisão de Educação e Ação Social) e Ana Maria Matos Pinhão, Encarregada Operacional (Agrupamento de Escolas de Albergaria-a-Velha)
Vogais suplentes: Ana Sofia Midões Nunes, Técnica Superior (Psicologia) e Beatriz João Maçana Dinis, Técnica Superior (Recursos Humanos)

Local: Albergaria-a-Velha

Hora: 10:20

Aos 22 dias do mês de fevereiro de 2024, nas instalações da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções na Secção de Coordenação de Recursos nos Estabelecimentos de Ensino, da Divisão de Educação e Ação Social, aberto por despacho da Sr.ª Vereadora com competência delegada na área da gestão dos recursos humanos, Dr.ª Sandra Almeida, de 21 de fevereiro de 2024.

Do Júri designado por despacho da Vereadora com competência delegada, Dr.ª Sandra Almeida, de 21 de fevereiro de 2024, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social

Vogais Efetivos: Rita Fernanda Oliveira Cabral Ribeiro, Técnica Superior (Divisão de Educação e Ação Social) e Ana Maria Matos Pinhão, Encarregada Operacional (Agrupamento de Escolas de Albergaria-a-Velha)

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *"Apoio aos docentes e restantes membros da comunidade escolar nos estabelecimentos de ensino sob gestão do município, designadamente participando no acompanhamento das crianças e jovens durante o período de funcionamento das escolas, desempenhando tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlando saídas e entradas; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações e do material e equipamento didático; assegurar o apoio nas refeições escolares; atividades de animação e apoio à família e na componente de apoio à família e o acompanhamento das crianças nos transportes sempre que necessário, entre outras."*
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;

3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;

O Júri deliberou por unanimidade:

1. Existindo, nos termos do despacho de abertura do presente procedimento, possibilidade de substituição da escolaridade obrigatória por formação ou experiência profissional relevantes, o júri analisará, nos termos do previsto no n.º 4, do artigo 34.º da LTFP, a formação e/ou a experiência profissionais comprovadas na área para que é aberto o presente procedimento concursal, dos candidatos que não possuam a escolaridade obrigatória exigida e deliberará sobre a sua admissão;
2. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (doravante designada por LTFP) e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;
 - a. A Prova de Conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
 - b. A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I a esta ata;
3. Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a não ser que os mesmos afastem estes métodos por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;
 - a. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;
 - b. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
4. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I à presente ata;
5. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, da seguinte forma:
 - a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular);
 - b) Aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências) aos candidatos aprovados no primeiro método;

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, pela forma prevista no artigo 6.º da Portaria;

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos – definição de parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo a não entrega do referido documento motivo de exclusão do procedimento;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. As ações de formação que não sejam comprovadas através da entrega dos respetivos certificados não serão contabilizadas;
- c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa:

$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) Habilitações literárias (valendo 15% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 15 valores

Habilitação académica com um grau a mais exigido para o posto de trabalho -18 valores

Habilitação académica com dois ou mais graus a mais exigido para o posto de trabalho - 20 valores

b) Formação profissional específica na área da função, (valendo 30% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Sem formação específica na área da função para que é aberto o procedimento - 0 valores

Formação específica, de duração até 40 horas - 5 valores

Formação específica, de duração entre 41 e 70 horas - 7 valores

Formação específica, de duração entre 71 e 100 horas - 9 valores

Formação específica, de duração entre 101 e 130 horas - 11 valores

Formação específica, de duração entre 131 e 160 horas - 13 valores

Formação específica, de duração entre 161 e 190 horas - 15 valores

Formação específica, de duração entre 191 e 220 horas - 17 valores

Formação específica, de duração igual ou superior a 221 horas – 20 valores

Caso o certificado de formação profissional do candidato não indique o número de horas, será calculado o seguinte:

1 dia= 7 horas

1 semana (5 dias) = 35 horas

1 mês (21 dias) = 147 horas

c) Experiência profissional nas funções para que é aberto o procedimento (valendo 40% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Experiência de 4 e a 6 anos em funções similares - 12 valores

Experiência de 7 a 8 anos nas funções - 15 valores

Experiência superior a 9 anos nas funções - 20 valores

d) Avaliação de Desempenho: (valendo 15% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

A pontuação da avaliação resultará da média simples das avaliações obtidas nos últimos 3 anos classificados (sendo utilizados os anos avaliados), que deverá ser convertida numa escala de 0 a 20 valores (Avaliação de 0 a 5 valores multiplicada por 4).

No caso de o/a candidato/a não ter 3 biénios de avaliação, será utilizada a média dos dois biénios anteriores ou a avaliação do último biénio, consoante o caso. Caso o/a candidato/a não tenha avaliação de desempenho, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

2.1 A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, com formação adequada, terá a duração aproximada de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

3. Quanto à prova prática de conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos será individual, terá a duração de 20 minutos, com 5 minutos de tolerância, assumir-se-á a forma prática e consistirá na execução de funções de natureza técnica e específica inerentes ao posto de trabalho. Durante a prova o júri avaliará as seguintes competências, registando-as em ficha individual a elaborar para o efeito:

- a) Organização e método de trabalho;
- b) Qualidade do trabalho executado;
- c) Capacidade para utilizar e manusear os materiais e equipamentos disponíveis;
- d) Higiene e Segurança no trabalho;
- e) Apresentação e relacionamento interpessoal

Cada item será classificado com as seguintes pontuações:

Revelou insuficientes conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 1 a 9,49 valores

Revelou suficientes conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 9,50 a 13,49 valores

Revelou bons conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 13,50 a 16,49 valores

Revelou elevados conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 16,50 a 20 valores

3.2. Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o seu início, sendo concedida a tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da mesma, a partir do qual será vedado o acesso a qualquer candidato.

3.3. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 5 minutos sobre o início da prova.

3.4. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do Anexo I a esta ata.

Este método será avaliado através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, de carácter eliminatório e sem expressão na fórmula final de classificação.

5. Quanto ao Sistema de valoração final:

5.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

$CF = (CPC \times 100\%) + CAP \text{ (Apto/Não Apto)}$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$CF = (CAC \times 55\%) + (CEAC \times 45\%)$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

5.3. Nos termos dos números 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos/fases ou que tenha obtido uma menção de "não apto", não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – Em caso igualdade de valorização e em situação não configurada como preferencial, serão aplicados, subsequentemente, os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Em função da valorização obtida no primeiro método utilizado;
- c) Subsistindo o empate, pela valorização sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

Se após aplicados os critérios previstos nas alíneas a) a c) do ponto II da presente ata persistir o empate, serão aplicados os seguintes critérios apurados na prova prática de conhecimentos:

- 1.º critério: melhor organização e método de trabalho;
- 2.º critério: segurança e higiene no trabalho;
- 3.º critério: relacionamento interpessoal.

Os candidatos com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% beneficiarão do sistema de quotas previstas, nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

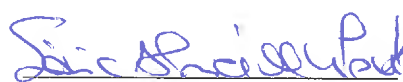
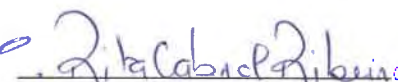
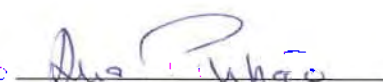
III - Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a

aplicação de método de seleção - O Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a deliberar, a Presidente do Júri, Sónia Maria Pires de Almeida Valente, deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

  
(Presidente) (1.º Vogal) (2.º Vogal)

ANEXO I

Perfil de Competências

SV
Rik
du

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional: 1

Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória

Serviço: Secção de Coordenação de Recursos nos Estabelecimentos de Ensino

Funções a desempenhar: Apoio aos docentes e restantes membros da comunidade escolar nos estabelecimentos de ensino sob gestão do município, designadamente participando no acompanhamento das crianças e jovens durante o período de funcionamento das escolas, desempenhando tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlando saídas e entradas; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações e do material e equipamento didático; assegurar o apoio nas refeições escolares; atividades de animação e apoio à família e na componente de apoio à família e o acompanhamento das crianças nos transportes sempre que necessário, entre outras.

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	- 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.
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	- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. - No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. - Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
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.	- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. - Responde com prontidão e com 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.
Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na	- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se. - Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.

aprendizagem e desenvolvimento profissional	- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas. - Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional o de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas	- Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica. - Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais. - Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas. - Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada	- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. - Trabalha com pessoas com diferentes características. - Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. - Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades	- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. - Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas 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.

© Júri,

Sic. Manuel Est. Rita Cabral Ribeiro Ana Pinhas

(Presidente)

(1.º Vogal)

(2.º Vogal)