

A T A N º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ANIMAÇÃO SOCIOEDUCATIVA).

Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido em vinte e seis de março de dois mil e vinte e seis e constituído pela Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto, em regime de substituição, Elisabete Maria dos Reis Serra, na qualidade de Presidente do Júri, pela Técnica Superior Vanessa Laborinho de Sousa Crespo e pela Técnica Superior Maria Manuela Delgado de Figueiredo, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, o programa da prova de conhecimentos, os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nessa conformidade, o júri deliberou, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A.1: Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.


a) Avaliação psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – Visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências profissionais e técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e prática. Terá a duração de 30 minutos e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Desenvolvimento pessoal e social da criança numa perspetiva de educação para a cidadania;

- 
- Planificação de atividades de animação;
 - Vigilância de espaços interiores e recreios;
 - Informações aos pais e outros responsáveis;
 - Acompanhamento de alunos em atividades educativas e/ou lúdicas;
 - Ética e deontologia profissional.

A classificação resultará da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos seguintes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula:

$$\text{Prova Prática de Conhecimentos (PPC)} = (A + B + C + D) / 4$$

Em que:

A = Qualidade da experiência profissional;

B = Conhecimentos técnicos sobre o exercício da atividade na área escolar;

C = Atitude perante a tarefa/interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio;

D = Relacionamento interpessoal e espírito de equipa.

Estes parâmetros serão valorados da seguinte forma:

- Insuficiente - inferior a 10 valores;
- Suficiente - igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores;
- Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores;
- Elevado - igual ou superior a 18 valores.

A.2: Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

a) A Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 5\%) + (DC \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação Acadêmica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho
DC = Discussão Curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

- Sem identidade das funções relativamente ao conteúdo funcional - 8 valores;
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 12 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 16 valores;
- Funções de coordenação na área de animação socioeducativa - 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

- Avaliação final de 2,000 a 3,499 - 12 valores;
- Avaliação final de 3,500 a 3,999 - 14 valores;
- Avaliação final de 4 a 5 - 18 valores;
- Avaliação final de excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 12 valores.

5) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu curriculum vitae, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Iniciativa.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Candidatos referidos no ponto A.1.:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PPC \times 100\%);$$

b) Candidatos mencionados no ponto A.2.:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%).$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º - Residência na área do município.


E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,



(Elisabete Maria dos Reis Serra)

A 1.ª Vogal Efetiva,



(Vanessa Laborinho de Sousa Crespo)

A 2.ª Vogal Efetiva,



(Maria Manuela Delgado de Figueiredo)

