



Handwritten signature

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício sede da Junta de Freguesia o júri, designado por deliberação do executivo, datado de três de junho de dois mil e vinte e dois, constituído por Vânia Maria Oliveira Gonçalves, assistente técnica, que presidiu, por Sílvia Maria Videiras Barbosa, Assistente operacional, e por Susana da Conceição Oliveira da Silva Vilaça, assistente técnica como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho assistentes operacionais – auxiliar de ação educativa.

De acordo com a deliberação acima referida do executivo, são aplicados um método de seleção obrigatório e um complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

1. Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção

Método de seleção obrigatório:

Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 70%, 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. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP).

$$AC = HA (20\%) + FP (10\%) + EP (70\%)$$

HAB – Habilitação literária/académica: onde se pondera a titularidade de grau literário/académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações literária/académica de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações literária/académica de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação profissional: É considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos (até 31 de maio de 2022), contabilizada em horas, da seguinte forma:

Mais de 61 horas de formação = 20 valores

De 31 a 60 horas de formação = 16 valores

De 11 a 30 horas de formação = 12 valores

Até 10 horas de formação = 10 valores



Handwritten signature

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

Sem formação = 0 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

EP - Experiência Profissional, onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

- Sem experiência – 0 valores
- Menos de 6 meses – 12 valores;
- Entre 6 e 12 meses – 14 valores;
- Mais de 12 meses e até 18 meses – 16 valores;
- Mais de 18 meses e até 24 meses – 18 valores;
- Mais de 24 meses – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Método de seleção facultativo/complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – com uma ponderação de 30% 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: Conhecimento da função (C), conhecimentos detidos sobre a função;

Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV), clareza, objetividade e precisão da expressão verbal;

Relacionamento interpessoal (RI), assertividade na relação com os outros, de modo a evitar e/ou resolver conflitos interpessoais;

Motivação para o desempenho da função (MD), determinação do discurso usado pelo candidato, o seu dinamismo e proatividade, denotando capacidade de plasticidade e cenarização futura de forma correta e plausível.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo 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.

Em que:

- Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinências;
- Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinências;
- Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.



J. J. J. J. J.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: **OF = 70% AC + 30% EPS**

Em que: **OF** – Ordenação Final; **AC** – Avaliação Curricular; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

2. Aos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)

HA - Habilitações Académicas: É ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

12º ano de escolaridade 20 valores

9º ano de escolaridade 16 valores

6º ano de escolaridade 12 valores

4ª ano de escolaridade 10 valores

FP - Formação Profissional: É considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos (até 31 de maio de 2022), contabilizada em horas, da seguinte forma:

Mais de 91 horas de formação = 20 valores

De 61 a 90 horas de formação = 16 valores

De 31 a 60 horas de formação = 12 valores

Até 30 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 0 valores

EP - Experiência Profissional: É considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a seguinte classificação:

Mais de 5 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 4 até 5 anos de tempo de serviço = 18 valores

Mais de 3 até 4 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores

Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores



J. J. J. J. J.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o seu período de duração e que contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: É considerada a avaliação do desempenho último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Relevante	16 Valores
Desempenho Adequado	12 Valores
Desempenho Inadequado	8 Valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato 12 valores

A classificação da avaliação curricular é 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: **AC = HA (15%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (20%)**

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional; **EP** - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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: Conhecimento da função (C), conhecimentos detidos sobre a função;

Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV), clareza, objetividade e precisão da expressão verbal;

Relacionamento interpessoal (RI), assertividade na relação com os outros, de modo a evitar e/ou resolver conflitos interpessoais;

Motivação para o desempenho da função (MD), determinação do discurso usado pelo candidato, o seu dinamismo e proatividade, denotando capacidade de plasticidade e cenarização futura de forma correta e plausível.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo 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.

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinências;

Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinências;

Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula: **OF = 70% AC + 30% EPS**

Em que: **OF** – Ordenação Final; **AC** – Avaliação Curricular; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTO AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

3. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

4. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior grau de habilitação acadêmica exigida para a candidatura.
2. Candidato com menor idade.

5. Candidatos portadores de deficiência

De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, competirá ao júri verificar a capacidade de o candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

Vânia Maria Oliveira Gonçalves

Silvia Maria Videiras Barbosa

Susana da Conceição Oliveira da Silva Vilaça