

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto, para a categoria de assistente operacional, na área da ação educativa

Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de quinze de novembro de dois mil e vinte e três, constituído por António Camacho, diretor de Departamento, na qualidade de presidente do júri, Inês Neves, chefe de serviço, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Filomena Arraes, coordenadora técnica, ambas na qualidade de vogais efetivas, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, conforme métodos de seleção a utilizar no presente procedimento e perfil profissional/competências já definidos, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação atual, e art.ºs 3, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar ao Departamento de Educação e Coesão Social, com as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional na categoria de assistente operacional. A sua caracterização específica é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na referida unidade orgânica, tendo em conta as competências que lhe estão atribuídas nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as tarefas de apoio à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento curricular, de enquadramento e acompanhamento de crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da animação socioeducativa e de apoio à família, na prestação de apoio a crianças e jovens portadores de deficiência, acompanhamento de crianças nas atividades educativas e lúdicas, vigilância e prestação de assistência em sala de aula e demais espaços escolares, nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo, assegurar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento necessário ao desenvolvimento do processo educativo, prestação de apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar as crianças e jovens a uma unidade de prestação de cuidados de saúde, comunicar avarias e anomalias verificadas nos diversos equipamentos, exercer tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas dos estabelecimentos de ensino.-----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - termo incerto

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à trabalhador(a) de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

A1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP). São avaliados os seguintes elementos: -----

a.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento, a valorizar da forma seguinte: -----

- habilitação exigida – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – 20 valores. -----

a.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação obtidas nos últimos cinco (5) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do 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 até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - termo incerto

- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----
- . Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação (até ao limite máximo de 20 valores). -----

a.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo candidato(a) através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

- . Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----
- . Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----
- . Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final a **Avaliação Curricular (AC)** tem a ponderação de **40%**.

A2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - termo incerto

. Competências técnicas: -----

a.2.1. - Realização e orientação para resultados; -----

a.2.2. - Orientação para o serviço público; -----

. Competências pessoais: -----

a.2.3. - Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----

a.2.4. - Trabalho em equipa e cooperação;-----

a.2.5. - Relacionamento interpessoal; -----

a.2.6. - Conhecimentos e experiência. -----

Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á, nomeadamente, nos comportamentos identificados na portaria n.º 359/2013, de 13 de dez., consoante a carreira em causa. -----

A classificação a atribuir a cada competência 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 das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: -----

EAC = (a.2.1*0,14) + (a.2.2*0,14) + (a.2.3*0,18) + (a.2.4*0,18) + (a.2.5*0,18) + (a.2.6*0,18). -----

A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas. Cada competência será valorada nos seguintes termos: --

. 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----

. 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

. 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

. 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

. 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência. -----

Para efeitos de valoração final, a **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)** terá uma ponderação de **60%**. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: -----

. o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

. a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

. a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria. -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- CLASSIFICAÇÃO e ORDENAÇÃO FINAL -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos aprovados em todos os métodos da fórmula:-----

CF = [(ACx40%)+(EACx60%)], em que: -----
CF = Classificação Final; -----
AC = Avaliação Curricular; -----
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. -----

No caso de **candidatos com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver **candidatos com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, a ordenação é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios de desempate preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

- 1.º) Valoração obtida no primeiro método;-----
- 2.º) Valoração obtida no segundo método;-----
- 3.º) Valoração obtida no terceiro método; -----
- 5.º) Valoração obtida no parâmetro “experiência profissional” da avaliação curricular ; -----
- 6.º) Valoração obtida no parâmetro “competências” da Entrevista de Avaliação de Competências, de forma sequencial: -----
- 6-1.º - “Realização e orientação para resultados”; -----
- 6-2.º - “Orientação para o serviço público”;-----
- 6-3.º - “Responsabilidade e compromisso com o serviço”; -----
- 6-4.º - “Trabalho em equipa e cooperação”; -----
- 6-5.º - “Relacionamento interpessoal”; -----
- 6-6.º - “Conhecimentos e experiência”. -----

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - termo incerto

A apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento e submissão do formulário e dos documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de propostas noutros formatos. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, pelas , foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -

O Júri

ANTÓNIO
HUMBERTO
CAMACHO
DOS SANTOS

Assinado de forma digital por ANTÓNIO HUMBERTO CAMACHO DOS SANTOS
Dados: 2024.02.14 17:09:48 Z

INÊS DA LUZ
ARROJA
NEVES

Assinado de forma digital por INÊS DA LUZ ARROJA NEVES
Dados: 2024.02.14 15:17:10 Z

FILOMENA DOS
SANTOS DO
ROSÁRIO
ARRAES

Assinado de forma digital por FILOMENA DOS SANTOS DO ROSÁRIO ARRAES
Dados: 2024.02.15 14:49:20 Z