

Procedimento concursal comum de recrutamento de setenta trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Ação Educativa.

ATA N.º 1

Aos dezoito dias do mês de abril do ano de dois mil e dezasseis, pelas catorze horas reuniu nas instalações do Departamento de Educação e Desporto, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento de setenta trabalhadores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do Despacho n.º 18/2016, de 13 de abril, do Senhor Presidente da Câmara, Dr. Carlos Carreiras, sendo o mesmo Júri constituído por José Carlos Silva Baetas, chefe de divisão, na qualidade de Presidente, Maria José da Costa e Silva Torres, técnica superior, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Gisela Maria Ferreira Fernandes Martins, encarregada operacional, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, a fim de ponderar a utilização dos métodos de seleção, definir os fatores a avaliar nos métodos de seleção a utilizar e elaborar consecutivamente, a proposta de aviso de abertura do procedimento concursal.

Aberta a sessão, o júri tomou conhecimento do conteúdo do Despacho que determinou a abertura do presente procedimento concursal e da caracterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2016.

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinou o Júri, que nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar serão: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, conforme o definido no n.º 1 ou 2 do referido artigo. Para além destes métodos, é utilizado o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

Sendo os métodos de seleção a utilizar neste procedimento, a avaliação curricular ou prova de conhecimentos e a entrevista profissional de seleção o Júri deliberou aprovar por unanimidade os fatores a avaliar em cada um daqueles métodos e as respectivas grelhas de pontuação, conforme se segue:

Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função, será teórica, constituída pelas provas de conhecimentos gerais e específicos.

A prova de conhecimentos gerais é composta por 10 perguntas fechadas de escolha múltipla, com consulta, terá a duração de 30 minutos e abordará as seguintes temáticas:

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Despacho n.º 49/2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 1, de 04 de janeiro;
- Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 70.º a 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Exercício do poder disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 176.º a 240.º da LTFP.

A prova de conhecimentos específicos é composta por 10 perguntas de verdadeira ou falsa e/ou lacuna, direta e de simulação, sem consulta, terá a duração de 45 minutos a incidir sobre a área funcional de apoio educativo nas escolas da rede pública do concelho de Cascais e abordará as seguintes temáticas:

Estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário por pessoal não docente - Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho;

Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário - Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho;

Manual de Primeiros Socorros:

<http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>

Conhecimento e prática do funcionamento de uma sala de aula;

Noções básicas sobre crianças e alunos com necessidades educativas especiais.

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

Avaliação Curricular (AC) 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 e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação será obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+ 2EP+AD) / 5$$

Em que: HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

A ponderação para a Valoração Final (VF) da Avaliação Curricular é de 30%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria. n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Formação Profissional (FP): Neste fator e de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 11º da Portaria, só serão consideradas as ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em causa.

Em respeito pelo que antecede, o júri deliberou por unanimidade considerar todos os cursos ou ações de aperfeiçoamento profissional (incluindo seminários, congressos, "encontros" e similares), desde que devidamente comprovados.

Atendendo a que o conhecimento está em constante evolução, o júri deliberou considerar apenas a formação profissional realizada desde 2013, inclusive.

Considerando que algumas entidades certificam a formação em dias, foi ainda deliberado considerar um (1) dia de formação equivalente a seis (6) horas.

Este fator será avaliado e pontuado da seguinte forma:

Duração/ n.º / tipo / de acções de formação	PONTUAÇÃO
Formação na área de apoio à ação educativa, designadamente através de cursos profissionalizantes	20 Valores
Formação complementar na área de apoio à ação educativa, entre 20 a 50h	18 Valores
Congressos, seminários na área de recrutamento	16 Valores
Formação profissional fora da área de recrutamento entre 10 a 30h	14 Valores
Congressos, seminários fora da área	10 Valores

Experiência Profissional (EP):

Este fator será avaliado mediante a apreciação dos subfactores "natureza" (NEP) e "duração" (DEP) de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(NEP) + (DEP)}{2}$$

em que:

EP - Experiência profissional

NEP - Natureza da experiência profissional em funções desempenhadas na área para que o procedimento foi aberto.

DEP - Duração do exercício de funções desempenhadas na área para que o procedimento foi aberto.

Para efeitos da classificação do subfactor "**natureza**" (NEP), foi deliberado valorá-lo nos seguintes termos, desde que as situações sejam devidamente comprovadas:

NATUREZA DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO
Experiência de trabalho com crianças e alunos	20 Valores
Experiência de trabalho em funções similares	16 Valores
Sem experiência na área de recrutamento	14 Valores

Para efeitos da classificação do subfactor "**duração**" (DEP), foi deliberado valorá-lo em função do número de **anos completos** de exercício das referidas atividades/competências/atribuições, nos seguintes termos: Até 3 anos: - 14 valores; De 3 a 5: - 16 valores; De 5 a 10: - 18 valores; Superior a 10 anos: 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): Nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11º da Portaria acima referida, deliberou o Júri, relevar apenas a AD relativa aos últimos três anos e apenas a referente ao exercício de atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação final deste factor, a média aritmética das classificações quantitativas obtidas nos últimos 3 anos.

Caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, deliberou o Júri atribuir a classificação de 3 no ano ou anos em que a mesma não tenha sido atribuída.

A avaliação de desempenho de acordo com as escalas previstas no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006 de 20

Gisela
2

de Junho e pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, será transformada na escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte regra de proporcionalidade:

Nota de cada ano = classificação do ano × 20 valores / 5

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final deste método de selecção, obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos factores que a constituem, em conformidade com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 2FP + 3EP + AD}{7}$$

Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções de classificativas de APTO e Não APTO e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação para a valoração final (VF) da Avaliação Psicológica é de 40%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria.

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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

A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

FACTORES A AVALIAR NA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO	
Interesse e motivação para a função	A
Capacidade de expressão e comunicação	B
Capacidade de iniciativa e autonomia	C
Relacionamento interpessoal e integração sócio laboral	D

Nos termos do n.º 7 do artigo 18º, da citada Portaria a classificação a atribuir a cada um dos fatores indicados será a que resultar da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples, das classificações obtidas pelos candidatos nos factores a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

EPS = A+B+C+D

4

A ponderação para a Valoração Final (VF) da Entrevista Profissional de Seleção é de 30%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria.

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, obtém-se através da aplicação das ponderações definidas para os métodos de seleção utilizados, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 30\%) + (AP \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$$

ou

$$VF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

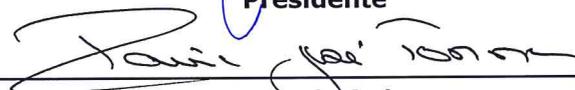
Em todos os cálculos efectuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

Nada mais havendo a tratar e deliberar, foi elaborada a presente acta da reunião, a qual depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

O Júri



Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo

