

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA DOIS LUGARES NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE APOIO OPERACIONAL) – ÁREA EDUCAÇÃO

ATA N.º 1

-----Aos vinte e quatro dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e três, reuniu no edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, é constituído pelos seguintes elementos: Presidente: ANA PAULA PEREIRA RIBEIRO, Chefe da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social; 1º Vogal Efetivo: RACHELE ANDREOZZI, Coordenadora da Unidade de Educação; 2º Vogal Efetivo: CARLOS EDUARDO LOPES SAMPAIO, Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal-----

Nos termos e para os efeitos do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo de candidatos:-----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova assumirá a natureza teórica e prática e terá uma duração máxima de duas horas. A prova de conhecimentos teórica (PCT) sob a forma de escrita, terá uma duração não superior a 90 minutos, sendo permitida a consulta os diplomas abaixo indicados. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) são os seguintes:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Parte II – Vínculo de Emprego Público / Título IV – Conteúdo do Vínculo de Emprego Público / Capítulo IV – Tempos de trabalho; Capítulo V – Tempos de não trabalho; Capítulo VII Exercício do poder disciplinar;-----

-----Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, na sua atual redação, que concretiza a transferências de competências nos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da Educação -----

-----Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada.-----

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.-----

A prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de trinta minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será efetuada em estabelecimentos de ensino do concelho. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Programa da prova: A prova de conhecimentos prática (PCP) consistirá na realização de duas das seguintes tarefas:

- a) Exercer o atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar as entradas e saídas da escola;---
- b) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;-----
- c) Receber e transmitir mensagens;-----
- d) Exercer tarefas de apoio no serviço de refeições aos alunos nos refeitórios escolares.-----

Na prova de conhecimentos prática serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Perceção e compreensão das tarefas (PT):

- 20 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;
- 16 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;
- 12 valores – Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa;
- 8 valores – Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;
- 4 valores – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;

b) Qualidade da realização (QR):

- 20 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;
- 16 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;
- 12 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;

8 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;
4 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização;

c) Celeridade na execução (CE):

20 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução;
16 valores – Demonstrou boa celeridade na execução;
12 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução;
8 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução;
4 valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução;

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrado (CT):-

20 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimento;
16 valores – Demonstrou boa grau de conhecimento;
12 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimento;
8 valores – Demonstrou reduzida grau de conhecimento;
4 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimento;

A classificação da Prova de Conhecimentos Prática (PCP) será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCP = PT \times 20\% + QR \times 35\% + CE \times 25\% + CT \times 20\%$$

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **70%**, sendo que, no método prova de conhecimentos, a parte teórica terá um peso de **40%** e a parte prática de **60%** (PC = PCT x 40% + PCP x 60%).-----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.-----

-----A classificação do método é qualitativa (Apto ou não apto), não tendo valoração na nota quantitativa final. --

-----Os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):------

-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

-----As **Habilitações Académicas (HA)** são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

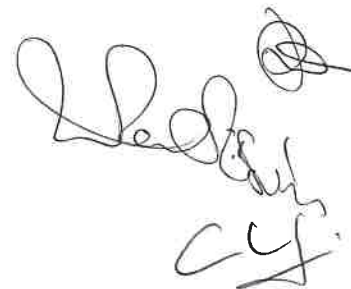
- a) 20 Valores – Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior;-----
- b) 16 Valores – Habilitação superior à exigida que não a licenciatura-----
- c) 12 Valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade;-----

Considerando que:-----

- Nascidos(as) até 31 de dezembro de 1966 – 4º ano (4º ano)-----
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980 – 6º ano (6º ano)-----
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9º ano-----
- Nascidos(as) após 1 de janeiro de 1995 – 12º ano-----

-----A **Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas;-----



- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 89 horas; -----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 29 horas; -----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----
- A **Experiência Profissional (EP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----
- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; ---
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria. -----
- A **Avaliação de Desempenho (AD)** será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----
- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente; -----
- b) 16 valores – desempenho adequado; -----
- c) 8 valores – desempenho inadequado; -----
- Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de (12) valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----
- A valoração deste método de seleção é de **40%**. -----
- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. -----
- As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes: -----
- a) Realização e Orientação para os resultados; -----
- b) Conhecimentos e Experiência; -----
- c) Trabalho de equipa e cooperação -----
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- e) Orientação para a Segurança; -----
- A valoração deste método de seleção é de **30%**. -----
- Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos:-----
- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----
- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----
- Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação): -----
- Prova de conhecimentos (PC)** – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----
- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----
- Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:-----
- OF = PC x 70% + EAC x 30%-----
- Ou-----
- OF = AC x 40% + EAC x 30% + PC x 30 %-----

-----Sendo:-----

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AP= Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 9º e no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma -----

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Presidente: -----

O 1º Vogal Efetivo: -----

O 2º Vogal Efetivo: -----