Abertura do Procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado na carreira categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa) - 6 postos de trabalho.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao sétimo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento Concursal supra indicado, estando presentes: Presidente: Maria Dulce Dinis Costa; 1.º Vogal efetivo: José Inácio Rosa Damas, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2.º Vogal efetivo: Mário Rui Palma do Nascimento, os quais constituem o júri do procedimento para fixar os parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal.

1 - Métodos de seleção: Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

1.2 - Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita de natureza teórica com a duração máxima de 90 minutos, incide sobre conteúdos de natureza genérica e especifica diretamente relacionados com as exigências da função, os quais se encontram espelhados nos diplomas legais abaixo indicados:

– Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - *Código do Procedimento Administrativo*;

– Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*;

– Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - *Código do Trabalho*;

– Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - *Regime Jurídico das Autarquias Locais*;

– Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - *Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;*

– Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro - *procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública*;

– Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro e respetivas alterações - *Estatuto do Aluno*;

– Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro - *Lei Quadro da Educação Pré-Escolar*;

– Portaria n.º 644-A/2015, de 25 de agosto - *Define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC)*;

– Lei 13/2006, 17 de abril - *transporte coletivo de crianças*;

– Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho - *Estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário*;

– Decreto-Lei n.º 21/2019, 30 de janeiro - *Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação*.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.3 - A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, na sua atual redação: a) Avaliação Curricular (AC) b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.4. - 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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a

contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. Habilitações Académicas – HA; Formação Profissional – FP; Experiência Profissional – EP, de acordo com a seguinte fórmula: AC=((HA+FP +(2xEP)))/4 em que: Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Habilitações Académicas Valoração Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional. 20 Valores. Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se 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, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 Valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas - 15 Valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas - 20 Valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

– Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional - 10 Valores;
- Experiência < 1 ano - 13 valores;
- Experiência igual ou superior a 1 e < 3 anos - 15 valores;
- Experiência igual ou superior a 3 e < 6 anos - 17 valores;

- Experiência igual ou superior a 6 anos - 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

1.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta 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 seguinte fórmula: EAC = (20A+ 20B+ 20C+ 15D+ 15E+ 10F)/100.

A. Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

C. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

D. Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F. Conhecimentos especializados e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: 20 Valores: Nível Excelente; 18 Valores: Nível Muito Bom; 16 Valores: Nível Bom; 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; 12 Valores: Nível Satisfaz; 10 Valores: Nível Suficiente; 8 Valores: Nível Fraco; 4 Valores: Nível Insuficiente.

15 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

OF = PC (100) + A.P (APTO)

OF = (70AC + 30EAC) / 100

Legenda: OF - Ordenação Final; PC – Prova Prática Conhecimentos: AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

16 - A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

18 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do município e disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal – www.cm-ferreira-alentejo.pt, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo dez horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,