



Ata nº1

Reunião de Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de Educação

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dezanove horas, na sede da para União de Freguesias de Colmeias e Memória, Rua Alfredo Sousa Brandão 71, Eira Velha, 2420-205 Colmeias, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, previsto no mapa de pessoal da União de Freguesias de Colmeias e Memória e no âmbito do contrato interadministrativo de delegação de competências no domínio da educação e ação social escolar, do pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico formalizado com a Câmara Municipal de Leiria, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de Auxiliar de Ação Educativa, composto por:

Presidente: Catarina Alexandra Dias Martins – Técnica Superior, União de Freguesias de Colmeias e Memória.

Vogais efetivos: Daniela Filipa Silva Tomás – Consultora Externa; Fábio Daniel Mendes da Costa – Assistente Técnico - União de Freguesias de Colmeias e Memória.

Vogais suplentes: Fidélia das Neves Gomes – Assistente Técnica - União de Freguesias de Colmeias e Memória; Juliana Gabriela Fernandes Bento - Assistente Técnica - União de Freguesias de Colmeias e Memória.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, nomeadamente, acompanhar diretamente as crianças nas atividades educativas e ou lúdicas, proporcionando-lhes ambiente adequado e controlar essas atividades, promovendo nomeadamente a adoção de atitudes e regras de higiene pessoal, prevenção e segurança, cortesia e boa conduta, segundo o plano elaborado pelo educador de infância. Vigiar as crianças durante o repouso e na sala de aula. Assistir a crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo. Providenciar a conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático necessário ao desenvolvimento educativo. Zelar pela conservação e higiene ambiental os espaços e das instalações à sua responsabilidade, numa perspetiva pedagógica e cívica. Colaborar com os educadores de infância na programação e realização das atividades, no atendimento dos encarregados de educação e na interligação do estabelecimento de ensino e aqueles encarregados. Participar nas reuniões do pessoal técnico, exerce tarefas de enquadramento e de acompanhamento das crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da ação educativa e de apoio à família. Intervém ou comunica eventuais problemas, necessidades ou situações carecidas de resolução quer respeitantes a crianças, quer respeitantes a equipamentos e instalações.

Segundo - Requisitos de admissão: Os previstos no art.2. 17.º da LTFP:

- a. Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b. Ter 18 anos de idade completos;
- c. Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;



- d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e. Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4^a classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos/as.

Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular 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 dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Habilitações Literárias - Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

A Formação Profissional (FP): Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

inferior a 20 horas -12 Valores;

entre 21 horas e 40 horas -14 Valores

entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

superior a 81 horas - 20 Valores

Experiência Profissional (EP): Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD): Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 Desempenho Adequado 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.



As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

A Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto a que se candidatem e é cotada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

A prova assume forma escrita, natureza teórica constituída por questões de escolha múltipla, com consulta, com a duração de sessenta minutos, abordando conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira (Português e matemática); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 35/2014, de 20 de junho na redação atual; Código do Trabalho - Lei nº 7 /2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação, no que concerne a férias e faltas - artigos 237º a 257º; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual, no que concerne aos princípios gerais da atividade administrativa - artigos 1º ao 19º; Manual de utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas, portal DGE, e Manual de Primeiros Socorros, portal DGE.

Não é permitida a utilização de equipamentos eletrónicos, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

A Prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a à avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A. Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.



D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências -20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências -16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 competências -12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência -8 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores.

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 70% + EAC 30%

Ou

OF= 70% PC+ AP (Apto/Não Apto)+ 30% EAC

Em que:

OF -Ordenação Final;

PC -Prova de conhecimentos;

AP -Avaliação Psicológica;

AC -Avaliação Curricular;

EAC -Entrevista de Avaliação de Competências;

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, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto - Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19º da referida Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que



a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 100 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do art.º 22 da Lei nº 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do nº 1 do artigo 112º do CPA, conjugado com o artigo 6º da Portaria 232/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

A Presidente

Os Vogais