

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO
(03-R/2022)**

ASSISTENTE OPERACIONAL (Auxiliar de Ação Educativa) EM CTTRI

ATA N.º 1

Ao quarto dia do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, reuniu, no Departamento de Recursos Humanos, o Júri do procedimento em referência, constituído por despacho da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, Teodolinda Silveira, datado de 02-05-2022, tendo estado presentes os seguintes elementos:

O Presidente – Fernando Rui Pinheiro Campos, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão da Rede Escolar;

O Primeiro Vogal Efetivo – Sara Duarte Cunha Lopes Brites Simão, Técnica Superior do Departamento de Educação;

O Segundo Vogal Efetivo – Emília Maria Fráusto Ramalho Pereira Mousinho, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Como ponto prévio e para efeitos das deliberações a tomar, o júri teve em consideração o facto de as funções a exercer se enquadrarem no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, as quais correspondem ao grau 1 de complexidade funcional, da carreira e categoria de assistente operacional, **consistindo essencialmente na realização das seguintes atividades:**

Participar em ações com os(as) educadores(as)/docentes, que visem o desenvolvimento pessoal e cívico das crianças/alunos(as) e favoreçam um crescimento saudável e um bom ambiente educativo; Colaborar no planeamento das atividades pedagógicas e lúdicas nos diversos contextos em que atua, tendo em conta as necessidades educativas e a idade das crianças/alunos(as) ao seu cuidado; Acompanhar diretamente as crianças/alunos(as) nas atividades educativas e/ou lúdicas, bem como na tomada das suas refeições, proporcionando-lhes ambiente adequado e controlando essas atividades, promovendo nomeadamente a adoção de atitudes e regras de higiene pessoal, prevenção e segurança, cortesia e boa conduta; Assistir as crianças/alunos(as) nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material didático, brinquedos e outros materiais utilizados, necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Cooperar com os serviços especializados de apoio socioeducativo e de apoio aos serviços de ação social escolar; Identificar situações de risco, que ponham em causa o bem-estar das crianças/alunos(as) e sinaliza-las ao responsável do estabelecimento de educação e ensino onde exerce a atividade; Prestar cuidados a crianças/alunos(as) com necessidades especiais; ; Apoiar e

dar assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança a unidades de prestação de cuidados de saúde.

Nessa sequência, o júri deliberou, por unanimidade, definir como método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular (AC), e como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), na seguinte conformidade:

1. Para efeitos da **Avaliação Curricular (AC)**, cujo resultado será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, e que visa determinar a qualificação dos candidatos para o desempenho das funções a concurso, o júri deliberou considerar como elementos de maior relevância: a habilitação académica; o percurso profissional; a relevância da experiência adquirida e da formação realizada e a avaliação de desempenho obtida.

A classificação deste método de seleção resultará da aplicação das seguintes fórmulas, em função da valoração dos elementos descritos no **ANEXO I** à presente Ata, dela fazendo parte integrante:

- **AC = (0,2xHA + 0,2xFP + 0,4xEP + 0,2xAD)**, para os candidatos que executaram ou executam atividade idêntica à dos postos de trabalho a ocupar e que sejam titulares da categoria;
- **AC = (0,3xHA + 0,2xFP + 0,5xEP)**, para os restantes candidatos.

2. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, a qual visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para a aplicação deste método de seleção, o júri deliberou que entrevista a realizar terá a duração máxima de 30 minutos, será composta por um conjunto de questões relacionadas com os parâmetros a avaliar, as quais irão constar de um guião a elaborar oportunamente e será registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção. Os fatores a valorar encontram-se discriminados no Anexo II à presente Ata, que dela é parte integrante, sendo classificados entre quatro (4) e vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$.

Tendo presente a autorização da Vereadora dos Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, no despacho proferido a 02-05-2022, o júri poderá optar pela utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do estabelecido no artigo 7.º da Portaria.

3. A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha em anexo à presente Ata, resultante da aplicação da fórmula:

$$\text{CF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EPS}$$

4. Critérios de desempate - Esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

1.º	Melhor Classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: Avaliação Curricular (AC)
2.º	Melhor Classificação obtida no segundo método de seleção utilizado: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
Mantendo-se a igualdade de valoração, serão consideradas as seguintes formas de desempate na Classificação Final (CF)	
3.º	Melhor classificação obtida no fator EP da <i>Avaliação Curricular (AC)</i> ;
4.º	Melhor classificação obtida no fator A da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
5.º	Melhor classificação obtida no fator C da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
6.º	Melhor classificação obtida no fator B da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

E não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

O JÚRI,
O Presidente,



Fernando Rui Pinheiro Campos
(Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão da Rede Escolar)

O Primeiro Vogal Efetivo,



Sara Duarte Cunha Lopes Brites Simão
(Técnica Superior do Departamento de Educação)

O Segundo Vogal Efetivo,



Emília Maria Fraústo Ramalho Pereira Mousinho
(Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos)

ANEXO I
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO
(03-R/2022)
ASSISTENTE OPERACIONAL (Auxiliar de Ação Educativa) EM CTRI

AVALIAÇÃO CURRICULAR
Fatores, Critérios e Ponderações

1. **Habilitação acadêmica (HA)**, onde se ponderará a titularidade de um grau acadêmico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Habilitação Acadêmica	Classificação
Posse de escolaridade obrigatória	16 valores
Posse de uma habilitação acadêmica superior à escolaridade obrigatória	20 Valores

2. **Formação Profissional (FP)**, neste parâmetro apenas são ponderadas as ações de formação profissional específicas na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as atividades, exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área da educação, na função de auxiliar de ação educativa, em Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa, atendimento ao público, desenvolvimento de atitudes comportamentais), efetuadas nos últimos 3 (três) anos a contar da data de publicação do presente aviso, sendo valorada do seguinte modo:

Nível de Formação comprovada	Classificação
Sem formação profissional relevante	0 valores
Até 7 horas (inclusive)	10 valores
De 08 horas até 15 horas (inclusive)	14 valores
De 16 horas até 35 horas (inclusive)	18 Valores
Superior a 35 horas	20 Valores

NOTA: apenas serão consideradas as ações de formação devidamente comprovada. Relativamente às ações de formação cujos certificados apenas discriminem a duração em dias, será considerado um total de 7 (sete) horas, por cada dia de formação (de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração). Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 (três) horas e 30 (trinta) minutos. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não será considerada.

3. **Experiência Profissional (EP)**, a sua avaliação incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação	
Sem experiência profissional relevante	08 valores	
Sem experiência profissional na área da atividade, mas com experiência profissional noutras áreas	12 valores	+ 1 valor por cada ano de exercício da função, até ao máximo de 3 valores
Com experiência profissional na área da atividade	15 valores	+ 1 valor por cada ano de exercício da função, até ao máximo de 5 valores

4. **Avaliação de Desempenho (AD)** incide sobre último biénio, ou em situação de inexistência desta avaliação, incidirá sobre a reportada ao ano mais recente, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. A classificação deste fator é aplicada aos níveis classificativos, determinados nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), atualmente em vigor conforme decorre da Lei n.º66--B/2007, de 28 de dezembro, nos seguintes termos:

Avaliação Desempenho Obtida	Pontuação Obtida	Classificação
Inadequado	1,00 – 1,99	0 Valores
Adequado	2,00 – 2,49	10 Valores
	2,50 – 2,99	11 Valores
	3,00 – 3,49	13 Valores
	3,50 – 3,99	15 Valores
	4,00 – 4,49	16 Valores
Relevante	4,50 – 4,99	18 Valores
	5,00	19 Valores
Desempenho Relevante com mérito		20 Valores

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou considerar a classificação de 12 valores.

ANEXO II
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO
(03-R/2022)
ASSISTENTE OPERACIONAL (Auxiliar de Ação Educativa) EM CTTRI

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Fatores de Avaliação

Este método de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, incidirá sobre os seguintes fatores:

FATOR – A = “Experiência Profissional”

Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar.

Critérios de classificação	
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar
Suficiente	Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar
Bom	Na análise do percurso profissional projetou os interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar
Elevado	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar

FATOR - B = “Dinamismo e motivação”

Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação	
Insuficiente	Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas ou mesmo acabando por não responder às questões colocadas
Reduzido	Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas

Suficiente	Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar
Bom	Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho
Elevado	Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica

Fator C = “Relacionamento interpessoal”

Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação	
Insuficiente	Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal
Reduzido	Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal
Suficiente	Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal
Bom	Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal
Elevado	Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal

FATOR – D = “Capacidade de comunicação”

Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação	
Insuficiente	Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, e em verbalizar respostas
Reduzido	Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados
Suficiente	Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados
Bom	Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados
Elevado	Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida