

Recrutamento por mobilidade na categoria entre Órgãos ou Serviços para 1 Assistente Operacional (área da educação).

ATA N.º 1

No dia 5 de fevereiro do ano de 2024 nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do recrutamento acima mencionado, constituído por Paula Maria Neves Ferreira, Chefe da Divisão da Ação Social e Educação, Presidente do Júri, Sandrina Mendes Pereira Valente, Técnica Superior e Marisa Almeida Oliveira, Técnica Superior, a fim de definir os critérios a considerar nos métodos de seleção, deliberando por unanimidade:

1 – Utilizar no presente recrutamento a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção, como métodos de seleção, em que:

1.1– Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

em que,

1.1.1 – Habilitações académicas (HA)

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

1.1.2 – Formação profissional (FP):

Ações de formação até 20 horas (10 valores)

Ações de formação entre 21 a 31 horas (12 valores)

Ações de formação entre 32 e 42 horas (14 valores)

Ações de formação entre 43 e 53 horas (16 valores)

Ações de formação entre 54 e 64 horas (18 valores)

Ações de formação igual ou superior a 65 horas (20 valores)

São consideradas as ações de formação relevantes nos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo da candidatura e devidamente comprovadas por documento idóneo. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5h nos meios-dias e uma semana a 5 dias.

1.1.3 – Experiência Profissional (EP)

Será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com o posto de trabalho a preencher, considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Inferior a 1 ano – 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos – 12 valores;

Superior a 2 anos e até 4 anos – 14 valores;

Superior a 4 anos e até 6 anos – 16 valores;

Superior a 6 anos e até 8 anos – 18 valores;

Superior a 8 anos – 20 valores.

Da AC haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Avaliação Curricular, conforme Anexo I.

2 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 60% na valoração final, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo 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.

Da EPS haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, conforme Anexo II, considerando a respetiva classificação afixada para os parâmetros em avaliação.

3 – A Classificação Final dos candidatos que completem o recrutamento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula.

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

4 – Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Candidato com melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;

2 Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida na Avaliação Curricular;

c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessiva dos candidatos com maior tempo (em dias) de experiência profissional.

5 – Excluir do recrutamento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

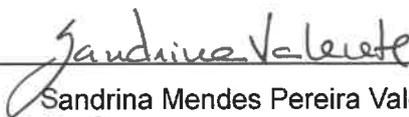
6 – Publicitar os resultados obtidos nos métodos de seleção, bem como a Lista de Ordenação Final, após homologação, serão publicitadas no Serviço de Atendimento ao Múncipe e na página eletrónica desta Câmara Municipal.

E não havendo nada mais a tratar a Senhora Presidente, declarou encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

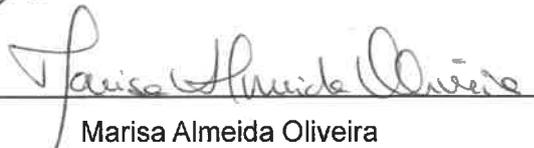
O Júri,



Paula Maria Neves Ferreira



Sandrina Mendes Pereira Valente



Marisa Almeida Oliveira

**Recrutamento por mobilidade na categoria entre Órgãos ou Serviços para 1 Assistente Operacional
(área da educação)**

**ANEXO I
AVALIAÇÃO CURRICULAR**

NOME: _____ DATA: _____

Habilitação académica (HA)

As exigidas (18 valores)	De grau superior (20 valores)	Pontuação

Formação profissional (FP)

Formação	N.º horas	Pontuação
Ações de formação até 20 horas (10 valores)		
Ações de formação entre 21 a 31 horas (12 valores)		
Ações de formação entre 32 e 42 horas (14 valores)		
Ações de formação entre 43 e 53 horas (16 valores)		
Ações de formação entre 54 e 64 horas (18 valores)		
Ações de formação igual ou superior a 65 horas (20 valores)		

Experiência profissional (EP)

Experiência	Duração	Pontuação
Inferior a 1 ano (10 valores)		
Superior a 1 ano e até 2 anos (12 valores)		
Superior a 2 anos e até 4 anos (14 valores)		
Superior a 4 anos e até 6 anos (16 valores)		
Superior a 6 anos e até 8 anos (18 valores)		
Superior a 8 anos (20 valores)		

AC = (HA + FP + EP)/3 = _____

O JÚRI,

**Recrutamento por mobilidade na categoria entre Órgãos ou Serviços para 1 Assistente Operacional
(área da educação)**

ANEXO II

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

NOME: _____

DATA DA ENTREVISTA: _____

Competência	Pontuação	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação
Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP) Visa avaliar a experiência profissional que o candidato detém de acordo com atividades caracterizadoras do perfil pretendido	Elevado – 20 valores				
	Bom – 16 valores				
	Suficiente – 12 valores				
	Reduzido – 8 valores				
	Insuficiente – 4 valores				
Motivação para o exercício da função (MO) Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação	Elevado – 20 valores				
	Bom – 16 valores				
	Suficiente – 12 valores				
	Reduzido – 8 valores				
	Insuficiente – 4 valores				
Sentido Crítico (SC) Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar	Elevado – 20 valores				
	Bom – 16 valores				
	Suficiente – 12 valores				
	Reduzido – 8 valores				
	Insuficiente – 4 valores				
Relacionamento interpessoal (RI) Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos	Elevado – 20 valores				
	Bom – 16 valores				
	Suficiente – 12 valores				
	Reduzido – 8 valores				
	Insuficiente – 4 valores				

Classificação Final: _____

O JÚRI,

Entrevista Profissional de Seleção - Classificação dos parâmetros de avaliação

Competência	Pontuação	Descrição
Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP)	Elevado – 20 valores	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
	Bom – 16 valores	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
	Suficiente – 12 valores	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.
	Reduzido – 8 valores	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.
	Insuficiente – 4 valores	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.
Motivação para o exercício da função (MO)	Elevado – 20 valores	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.
	Bom – 16 valores	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.
	Suficiente – 12 valores	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.
	Reduzido – 8 valores	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
	Insuficiente – 4 valores	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.
Sentido Crítico (SC)	Elevado – 20 valores	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
	Bom – 16 valores	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
	Suficiente – 12 valores	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
	Reduzido – 8 valores	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
	Insuficiente – 4 valores	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.
Comunicação e Relacionamento interpessoal (RI)	Elevado – 20 valores	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.
	Bom – 16 valores	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.
	Suficiente – 12 valores	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.
	Reduzido – 8 valores	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.
	Insuficiente – 4 valores	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.