

**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 coma 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;

b) 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.

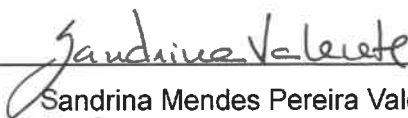
6 – Publicitar os resultados obtidos nos métodos de seleção, bem como a Lista de Ordenação Final, após homologação, serão publicitadas no Serviço de Atendimento ao Município e na página eletrónica desta Câmara Municipal.

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.

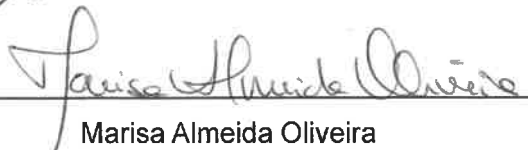
O Júri,



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
<b>Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP)</b> 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				
<b>Motivação para o exercício da função (MO)</b> 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				
<b>Sentido Crítico (SC)</b> 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				
<b>Relacionamento interpessoal (RI)</b> 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
<b>Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP)</b>	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.
<b>Motivação para o exercício da função (MO)</b>	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.
<b>Sentido Crítico (SC)</b>	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.
<b>Comunicação e Relacionamento interpessoal (RI)</b>	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.