



ATA Nº 1

-----Aos sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezanove, pelas 10h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr.^a Lília Pinto, Diretora de Departamento de Intervenção Social, presidente do júri, Prof. António Lopes, Chefe de Divisão de Educação e Dr.^a Joana Aguiar, dirigente intermédio de 3.º grau – Gestão de Recursos Educativos, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 20 trabalhadores na carreira e categoria de assistentes operacionais, para a divisão de Educação, designadamente para os Agrupamentos de Escolas do Concelho, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo. -----

-----Aberta a presente reunião às dez horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

Métodos de Seleção – Os métodos de seleção a utilizar são:-----

-----a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; A Norma Portuguesa 4510, de 2015 – Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família; Decreto-lei 54/2018, de 6 de julho de 2018; O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho; Documento da Estratégia Nacional para a Cidadania (ENEC), criado pelo Grupo de Trabalho de Educação para a cidadania, em setembro de 2017; Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro– Rácios do PND. -----

A referida legislação/bibliografia/temáticas, está disponível na página eletrónica da Autarquia de Matosinhos: <http://www.cm-matosinhos.pt/pages/119>

-----b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido; -----

-----c) Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado



o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%) -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

----- Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos: -----

-----HAB – Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

-----Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

-----Formação profissional: -----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

-----De 1 a 4 unidades de crédito: 10 valores; -----

-----De 5 a 10 unidades de crédito: 12 valores; -----

-----De 11 a 15 unidades de crédito: 14 valores; -----

-----De 16 a 20 unidades de crédito: 16 valores; -----

-----Mais de 20 unidades de crédito: 20 valores.-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----



-----Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:-----
-----Menos de seis meses – 10 valores;-----
-----Entre seis meses e um ano – 12 valores;-----
-----Entre um e dois anos – 14 valores;-----
-----Entre três e cinco anos – 16 valores;-----
-----Entre seis e oito anos – 18 valores;-----
-----Mais de oito anos – 20 valores.-----
-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.-----
-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----
-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----
-----4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----
-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;-----
-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;-----
-----1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.-----
-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----
-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----
 $AC = HAB (15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$
em que:
-----AC = Avaliação Curricular-----
-----HAB = Habilitação Académica-----
-----FP=Formação Profissional-----
-----EP = Experiência Profissional-----
-----AD = Avaliação de Desempenho-----
-----b) Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----
-----c) Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----



----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- **OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final -----

----- AC – Avaliação Curricular -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

----- Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,






