



CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

Procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para recrutamento de cinco postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional, na área de auxiliar de ação educativa, a afetar ao Serviço de Educação

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para recrutamento de cinco postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional, na área de auxiliar de ação educativa, a afetar ao Serviço de Educação do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ovar, autorizada a sua abertura, na sequência da deliberação da Câmara Municipal, de 17 de agosto de 2023, constituído por:

Presidente: Margarita Ribeiro Nicolau, Chefe de Divisão de Educação;

Vogais Efetivos: Marisa Clara Marques Marinheiro, Técnica Superior na área da Educação e Teresa Alexandra Rocha Poças, Coordenadora Técnica na área de Recursos Humanos.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: “Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de Assistente Operacional, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente limpeza e higienização dos espaços escolares, guarda e manutenção dos equipamentos em boas condições de utilização; Colaboração e execução de atividades planificadas e rotinas a desenvolver com as crianças, nos diversos contextos em que atua, designadamente em horário letivo e não letivo (Componente de Apoio à Família); Vigilância e acompanhamento das crianças nos diversos espaços e momentos do dia-a-dia, garantindo e promovendo a sua segurança; Prestação de cuidados de higiene pessoal às crianças, de acordo com a sua idade e estado de desenvolvimento; Acompanhamento das crianças em passeios, visitas de estudo, transportes especiais para alunos portadores de deficiência e demais atividades desenvolvidas no âmbito do

SH -
SH
fe.



CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

Projeto Educativo do Estabelecimento de Educação; Realização de todas as ações de higiene, desinfecção e organização dos espaços e materiais utilizados pelas crianças, incluindo brinquedos; Cooperação com os Serviços Educativos da Câmara Municipal de Ovar, prestando apoio em tarefas de venda de senhas, arrecadação da receita, controle e tramitação das refeições servidas; Colaboração ativa em todos os momentos do processo educativo, sempre que solicitada a sua participação.”

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Ponto 1 – Métodos de Seleção

Os métodos de seleção a utilizar são os previstos no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho ambos do anexo à LTFP e ainda com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, e a Entrevista de Avaliação de Competências, como método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Ponto 2 – Avaliação Curricular

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida no último biénio, quando aplicável. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

- a) Habilitação académica (HA), onde se ponderará a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso;



CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

- c) Experiência profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para qual o concurso é aberto;
- d) Avaliação do desempenho (AD), relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%.$$

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória	12 Valores
12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	14 valores
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Formação Profissional (FP)	Valoração
Sem formação profissional	10 Valores
Até 35 horas	12 Valores
Entre 36 e 49 horas	14 Valores
Entre 50 e 99 horas	16 Valores
Entre 100 e 150 horas	18 Valores
Superior a 150 horas	20 Valores

Nota: No caso de o certificado de formação não referir o número de horas de duração do curso ou ação de formação, serão consideradas 7 horas por dia.



CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Menos de 2 anos de experiência	10 Valores
Entre 2 e 3 anos de experiência	12 Valores
Entre 4 e 5 anos de experiência	14 Valores
Entre 6 e 7 anos de experiência	16 Valores
Entre 8 e 9 anos de experiência	18 Valores
Com 10 ou mais anos de experiência	20 Valores

Avaliação Desempenho (AD)	Valoração
Inadequado	8 valores
Adequado	12 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Nota: Aos/Às candidatos/as que não possuem qualquer Avaliação de Desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Ponto 3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 45 minutos e será 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.

Competências a avaliar:

C1. Orientação para o serviço público – capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do serviço onde irá desempenhar funções;

C2. Trabalho de equipa e cooperação – capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa;



CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

Handwritten signature in blue ink.

C3. Adaptação e melhoria contínua – capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;

C4. Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

C5. Conhecimentos especializados e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

A pontuação de cada competência é efetuada em função da seguinte escala definida, consoante o nível da sua demonstração: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente – 4 valores; Inexistente – 0 valores.

A classificação final é obtida nos seguintes termos: $C1 + C2 + C3 + C4 + C5 / 5$

Ponto 4 – Classificação e Ordenação Final

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as, os/as candidatos/as que:



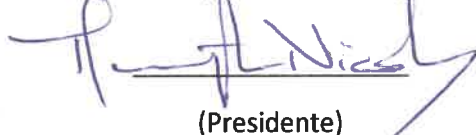
CÂMARA MUNICIPAL DE OVAR

- a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final.

Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

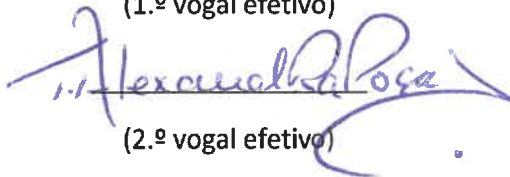
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1.º vogal efetivo)



(2.º vogal efetivo)