



Santos Bastos

----- PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO DE TRES ASSISTENTES OPERACIONAIS (AUXILIARES DE AÇÃO EDUCATIVA)-----

----- Ao sexto dias do mês de Agosto de 2024, pelas 14 horas, no Gabinete da Chefe da Divisão Económica, Cidadania, Animação e Juventude, (DECAJ), reuniu-se o Júri do concurso em epígrafe, deliberado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé em 26 de julho de 2024, estando presentes os seguintes membros do júri: Presidente, Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ, 1º Vogal Efetivo, Maria Antónia Morais dos Santos, AT / Coordenadora Técnica; 2º Vogal Efetivo, Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel, AO / Encarregada Operacional-----

----- A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, proceder à **ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção**, bem como do **sistema de ordenação final**, descritos no aviso de abertura, a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP).-----

Métodos de Seleção - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, existem dois grupos de métodos de seleção, consoante os universos de candidatos:-----

1º grupo:

- a) Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
- b) Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

2º grupo:

- a) Prova de Conhecimentos (método de seleção facultativo)
- b) Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório)
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção obrigatório)

Para o **1º grupo**, o universo dos candidatos é:

- a) com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas a exercer funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho em causa;
- b) colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes;
- c) com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, mas que optem por estes métodos de seleção;
- d) colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes, mas que optem por estes métodos de seleção.

Para o **2º grupo**, o universo dos candidatos é:

- a) candidatos com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- b) candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.-----

Mais de 100 horas de formação	20 valores
De 76 a 100 horas de formação	18 valores
De 51 a 75 horas de formação	15 valores
De 26 a 50 horas de formação	12 valores
De 11 a 25 horas de formação	8 valores
Até 10 horas de formação	6 valores

*J. Santos
Base*

Na ausência de indicação do número de horas nos respectivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação. -----

A valoração do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

Mais de 9 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 5 até 9 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	14 valores
De 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

d) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre a lista de competências prevista para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivos anexos. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. São avaliadas as seguintes competências: -----

3. CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

7. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

10. OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

13. TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. -----

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As competências são avaliadas conforme perfil de competências definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, sendo avaliada segundo níveis classificativos, Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;

Maria da Conceição Bastos Pereira

(Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ)

1º Vogal Efetivo:

Maria Antónia Morais dos Santos

Maria Antónia Morais dos Santos, AT / Coordenadora Técnica

2º Vogal Efetivo

Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel

Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel, AO / Encarregada Operacional