MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

PROCESSO Nº 2/2025

Procedimento: Assistente Operacional – Auxiliar de Ação Educativa

Mobilidade Interna

ATA n.º 1

(CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

Procedimento de recrutamento por mobilidade interna entre órgãos, de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de Ação Educativa com contrato de trabalho em Funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural, Desportivo e Turístico.

1. Aos 6 dias do mês de março de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, aberto por despacho da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, datado de 21 de fevereiro de 2025, com vista ao preenchimento de posto de trabalho referente a um Assistente Operacional (Auxiliar de ação educativa) para a Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural, Desportivo e Turístico, por recurso à mobilidade interna, a publicar na Bolsa de Emprego Público, nos termos dos artigos 92ª e seguintes do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sendo constituído pelos membros Mário Fernando Silva Reis, Chefe da Unidade de Educação do Município de Arouca, e Gracinda Maria Moreira Cardoso e Ângela Vanessa Gonçalves Soares, Técnicas Superiores.

2. A reunião teve como objetivo proceder à definição dos critérios de seleção e de ordenação final do presente procedimento, bem como definir os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

3. Métodos de seleção

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento os seguintes métodos de seleção: **avaliação curricular (AC),** complementada com uma **entrevista (E),** sendo que apenas serão aplicados aos candidatos que reúnam os requisitos de admissão.**.**

Adicionalmente, decidiu ainda o júri que, caso haja apenas um candidato admitido, a entrevista será dispensada.

4. Valoração do método de seleção:

4.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar o currículo dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Assim, serão ponderados os seguintes parâmetros:

i) **Habilitação Académica (HÁ)** ou nível de qualificação;

ii) **Formação profissional (FP)**, considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

iii) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividade inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

iv) **Avaliação do desempenho (AD)**, relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação final da avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios:

$$AC = \frac{HA + 2*FP + 3*EP + 2*AD}{8}$$

i) Habilitação Académica ou nível de qualificação (HÁ)

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com os critérios seguintes:

- Escolaridade obrigatória - 16 valores
- 12.º ano ou superior - 20 valores

A escolaridade obrigatória é considerada de acordo com a exigida em função do ano do nascimento.

ii) Formação Profissional (FP)

Na formação profissional considerar-se-ão apenas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso, sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global.

Este parâmetro será avaliado de acordo com os critérios seguintes:

- Até 35 horas - 10 valores;
- > 35 horas e ≤ 70 horas - 12 valores;
- > 70 horas e ≤ 140 horas - 14 valores;
- > 140 horas e ≤ 200 horas - 16 valores;
- > 200 horas e ≤ 300 horas - 18 valores;
- > 300 horas - 20 valores.

iii) Experiência Profissional (EP)

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- > Até 1 ano - 10 valores;
- > 1 ano e ≤ 3 anos - 12 valores;
- > 3 anos e ≤ 6 anos - 14 valores;
- > 6 anos e ≤ 9 anos - 16 valores;
- > 9 anos e ≤ 12 anos - 18 valores;
- > 12 anos - 20 valores.

Qualquer documento comprovativo de **formação ou de experiência profissional** que não permita inequivocamente identificar o número de horas, dias ou anos, não será considerado para efeitos de avaliação.

iv) Avaliação do Desempenho (AD)

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com os seguintes critérios:

- Inadequado - 0 valores
- Adequado - 14 valores
- Relevante - 18 valores
- Excelente - 20 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado.

A avaliação de desempenho deverá ser comprovada documentalmente.

4.2. Entrevista

A Entrevista visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
A duração da Entrevista será de aproximadamente 20 minutos, e será avaliada tendo por base uma ficha individual, tendo em conta os seguintes parâmetros:

1 - Nível qualitativo da experiência profissional (NQEP)
2 - Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI)
3 - Motivação para o exercício das funções (MEF)
4 - Capacidade de comunicação (CC)

Cada um dos parâmetros será valorado de acordo com o seguinte nível classificativo:

- Insuficiente - 4 Valores
- Reduzido - 8 Valores
- Suficiente - 12 Valores
- Bom - 16 Valores
- Elevado - 20 Valores

O resultado da Entrevista é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$E = \frac{NQEP + CRI + MEF + CC}{4}$$

Em que:

NQEP - Nível qualitativo da experiência profissional
CRI - Capacidade de relacionamento interpessoal
MEF - Motivação para o exercício das funções
CC - Capacidade de comunicação

5. Ordenação Final (OF)

A ordenação Final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da fórmula abaixo indicada, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham uma nota final inferior a 9,5 valores.

OF= (60%)*AC + (40%)*E

em que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

E - Entrevista

6. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Assinado por: **MÁRIO FERNANDO SILVA REIS**
Num. de Identificação: 11386643
Data: 2025.03.06 09:55:43+00'00'

Assinado por: **Gracinda Maria Moreira Cardoso**
Num. de Identificação: 10660947
Data: 2025.03.06 10:06:24+00'00'

ÂNGELA VANESSA GONÇALVES SOARES

Assinado de forma digital por ÂNGELA VANESSA GONÇALVES SOARES
Dados: 2025.03.06 10:01:39 Z