

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de 4 posto de trabalho – Técnico Superior Educação de Infância/Educação Pré-escolar

Aos vinte e nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas 09:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 24 de abril de 2024, constituído por Dr.ª Filipa Vieira Pereira de Melo Velho, Técnica Superior na Divisão de Educação e Cultura, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral e Dr.ª Tânia Catrina Sá de Brito Esteves, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais efetivos.

Esta reunião teve por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, para a ocupação de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior – Educação de Infância/ Educação Pré-escolar, com a seguinte caracterização: Elaboração e aplicação do projeto pedagógico adequado ao desenvolvimento das crianças (psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral); Desenvolvimento do plano de atividade tendo em conta as capacidades, os interesses e as dificuldades do grupo; Acompanhamento do grupo de crianças nas suas rotinas diárias repouso, refeições e higiene; Reunir com os pais, trocar opiniões e comunicar-lhes aspetos do desenvolvimento dos filhos; Colaboração de modo eficaz no despiste precoce de qualquer inadaptação assegurando o encaminhamento adequado.

O Júri deliberou, nos termos da Lei, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: - Métodos de Seleção

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos do disposto no artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Segundo: - Avaliação Curricular (AC)



Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, avaliação de desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações académicas (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD).

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (30\%) + EP (20\%) + AD (20\%)$$

- Habilitações académicas (HA):

Na Habilitação Académica (HA), será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico superior, designadamente licenciatura ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes, no âmbito das habilitações exigidas para o presente procedimento.

-----O nível habilitacional (licenciatura) exigido para o posto de trabalho.

----- Licenciatura em Educação de Infância ou Educação Pré-escolar, código 143, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

- Licenciatura pós-Bolonha-----16 valores
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado-----18 valores
- Mestrado/Doutoramento, relacionado com o posto de trabalho-----20 valores

- Formação profissional (FP):

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação-----0 valores
- Até 50 horas-----12 valores
- De 51 horas a 100 horas-----14 valores
- De 101 horas a 200 horas-----16 valores
- De 201 a 350 horas-----18 valores
- Mais de 350 horas-----20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério:

- Um dia = 6 horas;
- Uma semana = 30 horas;
- Um mês = 120 horas.

Quando o documento não refira qualquer duração, considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja:

- Um dia = 6 horas.

- Experiência profissional (EP):

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional-----8 valores
- Até 6 meses-----12 valores
- Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses-----16 valores
- Superior a 1 ano e 6 meses-----20 valores

Quando o documento comprovativo da experiência profissional não refira duração (início e fim), considerar-se-á o mínimo do referido parâmetro de avaliação:

- Até 6 meses = 12 valores.

- Avaliação de desempenho (AD):

Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será valorado da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado-----8 valores
- Sem Avaliação de Desempenho-----10 valores
- Desempenho Adequado-----14 valores
- Desempenho relevante-----16 valores
- Desempenho Excelente-----20 valores

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Terceiro: - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar são:

A – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forme diligente e responsável.



Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço;
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

B - Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho;
- Tem papel ativo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho;
- Partilha informações/conhecimentos com os colegas. Disponibiliza-se para os apoiar;
- Contribui para desenvolvimento/manutenção do bom ambiente trabalho e fortalecimento do espírito equipa.

C – Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Adesão à mudança/Adaptação;
- Diversidade de tarefas como mais-valia;
- Identifica pontos fracos/Investe na melhoria;
- Atualiza-se.

D – Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

E – Otimização dos Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis;
- Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos;



- Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos;
- Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.

F – Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: Evidencia os 4 indicadores comportamentais de competência;

16 Valores: Evidencia 3 indicadores comportamentais de competência;

12 Valores: Evidencia 2 indicadores comportamentais de competência;

8 Valores: Evidencia apenas 1 indicador comportamental de competência;

4 Valores: Não evidencia indicadores comportamentais de competência.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

Quarto: - Ordenação Final

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

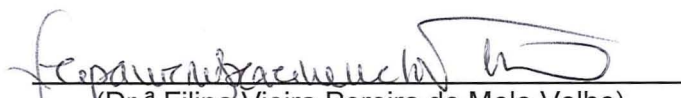
$$OF = 55\%AC + 45\%EAC$$

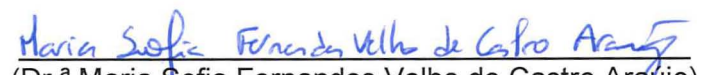
Em que OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

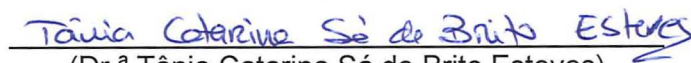
O Júri deliberou, a fim de facilitar o registo das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à Avaliação Curricular (Anexo 1) e uma relativa à Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo 2).

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,


(Dr.^a Filipa Vieira Pereira de Melo Velho)


(Dr.^a Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)


(Dr.^a Tânia Catarina Sá de Brito Esteves)

	Procedimento concursal comum Termo resolutivo certo - 1 posto de trabalho Técnico Superior Educação de Infância/Educação Pré-escolar	
	AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL	

NOME:

Habilitação Académica	Valor
Licenciatura pós-Bolonha - 16 valores	
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado - 18 valores	
Mestrado/Doutoramento, relacionado com o posto de trabalho - 20 valores	

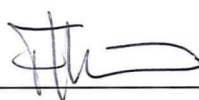
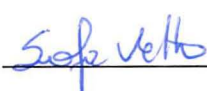
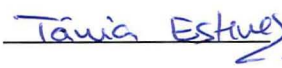
Formação relacionada com exigências e competências necessárias ao exercício da função em causa. Valorada formação frequentada nos últimos 5 anos até à data de abertura do procedimento.	Valor
Sem formação - 0 valores	
Até 50 horas - 12 valores	
De 51 horas a 100 horas - 14 valores	
De 101 horas a 200 horas - 16 valores	
De 201 horas a 350 horas - 18 valores	
Mais de 350 horas - 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento	Valor
Sem experiência profissional - 8 valores	
Até 6 meses - 12 valores	
Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses - 16 valores	
Superior a 1 ano e 6 meses - 20 valores	

Avaliação de Desempenho	Valor
Desempenho Inadequado - 8 valores	
Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores	
Desempenho Adequado - 14 valores	
Desempenho Relevante - 16 valores	
Desempenho Excelente - 20 valores	

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
AC= HA(30%)+FP(30%)+EP(20%)+AD(20%)	
HA(30%)	0
FP(30%)	0
EP(20%)	0
AD(20%)	0

TOTAL AC 0

O Júri:   



ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - TÉCNICO SUPERIOR EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA/EDUCAÇÃO PRE-ESCOLAR

CANDIDATO/A		N.º	
COMPETÊNCIA A		P/A	PONTUAÇÃO
Responsabilidade e compromisso com o serviço			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço.		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.		2 INDICADORES - 12 VALORES
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço.		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA B		P/A	PONTUAÇÃO
Trabalho de equipa e cooperação			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Tem papel activo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Partilha informações/conhecimentos com os colegas, Disponibiliz-se para os apoiar		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Contribui para desenvolvimento/manutenção do bom ambiente trabalho e fortalecimento do espírito equipa		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA C		P/A	PONTUAÇÃO
Adaptação e melhoria contínua			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Adesão à mudança/Adaptação		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Diversidade de tarefas como mais valia		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Identifica pontos fracos/Investe na melhoria		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Actualiza-se		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA D		P/A	PONTUAÇÃO
Orientação para os resultados			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Estabelece prioridades/Destaca tarefas relevantes		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Compromisso/Objectivos tangíveis/Perseverança		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Empenho e rigor		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Gestão do tempo/Cumprimento de prazos		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA E		P/A	PONTUAÇÃO
Otimização dos Recursos			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Promove a partilha e distribuição de responsabilidades e tarefas de acordo com as competências e motivação dos trabalhadores		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Promove medidas de trabalho em que a equipa procure a racionalização contínua de custos		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Responsabiliza-se e promove medidas e iniciativas para a boa utilização dos equipamentos e materiais		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA F		P/A	PONTUAÇÃO
Conhecimentos especializados e experiência			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Assimilação e discurso verbal de conceitos técnicos		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Demonstra conhecimentos dos diferentes projetos desenvolvidos		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Adapta as suas competências nos diferentes projetos desenvolvidos pela Autarquia na área a concurso		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Demonstra experiência na aplicação de instrumentos técnicos e operacionais na área a concurso		0 INDICADOR - 4 VALORES
NOTA FINAL			0,00

O Júri