

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo/incerto, a tempo integral ou parcial, de técnicos especialmente habilitados no âmbito das atividades de enriquecimento curricular (AEC), atividades de apoio educativo, de apoio à família e de atividades técnicas especializadas – Proc. nº 06/2024

**REF. B): OFICINA DA MÚSICA
ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS Nº 1**

Aos dezasseis dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo/incerto, a tempo integral ou parcial, de técnicos/as especialmente habilitados/as no âmbito das atividades de enriquecimento curricular (AEC), atividades de apoio educativo, de apoio à família e de atividades técnicas especializadas para o próximo ano lectivo/ano escolar de 2024/2025 – **Proc. nº 6/2024, REF. b) Oficina da Música**, constituído pelo Presidente: José Alexandre da Silva Sousa, a 1ª vogal: Nádia Inácio Marques Pereira, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e a 2ª vogal: Carla Sofia Barbosa Soares Martins, reuniu com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção.

Assim e em conformidade com o disposto na Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e a de Avaliação de Competências (EAC).

Na ordenação final, após a aplicação de todos os métodos de seleção, os/as candidatos/as serão ordenados/as pela classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

1 - A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = HL + EP + FP + AD$$

Sendo:

HL = Habilitação Literária

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

1.1 – Na Habilitação Literária (HL), analisar-se-á a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com cada uma das áreas a concurso:

- Habilitação profissional para o grupo de recrutamento 250 (Educação Musical), 610 (Música), Ensino Vocacional da Música ou para o Ensino Artístico (M01 a M32, M38 e D06) – **11 valores**
- Habilitação própria para o grupo de recrutamento 250 ou 610 **OU** Licenciatura na área da Música) – **10 valores**
- Habilitação especializada adequada ao desenvolvimento da atividade – **9 valores:**
 - Habilitação *profissional* para o grupo de recrutamento 100 (Educação Pré-Escolar) ou 110 (1º Ciclo do Ensino Básico)
 - Licenciatura em Educação Pré-Escolar ou Educação Básica
 - 12º ano, acrescido de Currículo Relevante (Curso Básico ou Secundário de Música Completo **OU** Curso Básico de Música Incompleto e 5 anos de experiência profissional na área)
- 12º ano – **1 valor**

1.2 – A Experiência Profissional (EP), terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; a experiência profissional será avaliada de igual forma para as diferentes áreas a concurso sendo considerada separadamente da seguinte forma:

- O tempo de serviço docente **prestado exclusivamente em AEC ou AEC adaptadas até 31 de agosto de 2023:**
 - Zero dias – **1 valor**
 - De 1 a 51 dias – **2 valores**
 - De 52 a 162 dias – **2 valores**
 - De 163 a 365 dias – **2 valores**
 - De 366 a 1000 dias – **2 valores**
 - De 1001 a 1500 dias – **2 valores**
 - Mais de 1500 dias – **2 valores**
- O tempo de serviço docente **excetuando o tempo prestado em AEC ou AEC adaptadas até 31 de agosto de 2023:**
 - Zero dias – **0 valores**
 - De 1 a 365 dias – **1 valor**
 - De 366 a 1095 dias – **1 valor**
 - Mais de 1095 dias – **1 valor**

1.3 - Na Formação Profissional (FP), considerar-se-á as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar; a formação profissional será avaliada de igual forma para as diferentes áreas a concurso de acordo com o seguinte:

- Sem formação certificada ou acreditada, realizada entre 01-09-2021 e 30-03-2024 - **0 valores**
- **Até 25 horas de formação** certificada ou acreditada, realizada entre 01-09-2021 e 30-03-2024, no aprofundamento de conhecimentos na área de metodologias e didáticas de ensino, ou que sejam relevantes para o exercício das funções - **1 valor**
- **Mais de 25 horas** de formação certificada ou acreditada, realizada entre 01-09-2021 e 30-03-2024, no aprofundamento de conhecimentos na área de metodologias e didáticas de ensino, ou que sejam relevantes para o exercício das funções - **3 valores**
- Pós-graduação, Mestrado não integrado ou Curso Superior Especializado na área ou nas metodologias de ensino (Quando não considerado nas Habilitações Literárias) - **1 valor**

1.4 - Na Avaliação de Desempenho do ano 2022/2023 (AD), será considerada a avaliação de desempenho obtida no ano de 2022/2023. No caso de **comprovada inexistência** de Avaliação de Desempenho do ano de 2022/2023, poderá mencionar a Avaliação de Desempenho obtida em 2021/2022; na avaliação de desempenho serão ponderados os seguintes parâmetros para as várias áreas a concurso:

- Inadequado, Não Satisfaz - **0 valores**
- Sem Avaliação - **1 valor**
- Adequado, Satisfaz, Bom - **1 valor**
- Relevante, Satisfaz Bastante, Muito Bom, Excelente - **2 valores**

Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido, na Avaliação Curricular, uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como, os/as candidatos/as que não apresentem os documentos obrigatórios.

2 - 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, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

COMPETÊNCIA 1

Responsabilidade e compromisso com o serviço

Visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável, que se traduz nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

COMPETÊNCIA 2

Planeamento e organização

Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, que se traduz nos seguintes comportamentos:

- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

COMPETÊNCIA 3

Adaptação e melhoria contínua

Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, que se traduz nos seguintes comportamentos:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

COMPETÊNCIA 4

Relacionamento Interpessoal

Visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, que se traduz nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

A entrevista será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito e terá a duração até 30 minutos.

A avaliação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [(PO \times 5) + (AMC \times 5) + (RCS \times 5) + (RI \times 5)] / 20$$

Sendo:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PO = Planeamento e organização

AMC = Adaptação e melhoria contínua

RCS = Responsabilidade e compromisso com o serviço

RI = Relacionamento interpessoal

A nota da entrevista será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas.

A entrevista irá centrar-se na identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados em que será atribuída a ponderação de:

- 0 (zero pontos) ou não manifesta, quando não for evidenciado o comportamento ancorado à competência;
- 1,25 (um vírgula vinte e cinco pontos) ou manifesta, quando for evidenciado o comportamento ancorado à competência.

A determinação do nível classificativo qualitativo da competência será de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:

- 0 = Insuficiente
- 1,25 = Reduzido
- 2,5 = Suficiente
- 3,75 = Bom
- 5 = Elevado

Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido, na entrevista, uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como, os/as candidatos/as que não compareçam à entrevista.

3 - Os/as candidatos/as admitidos/as, após o 1º método de seleção - avaliação curricular, serão convocados/as através de notificação do dia, hora e local para realização do 2º método de seleção - entrevista de avaliação de competências, nos termos previstos no art.º 16.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

4 - Em caso de situação de igualdade de valoração, os/as candidatos/as serão graduados/as tomando em consideração a seguinte ordenação:

- classificação obtida no 1º método de seleção - avaliação curricular

- classificação obtida no 2º método de seleção - entrevista de avaliação de competências
- número de dias de serviço em AEC/AEC adaptadas
- número de dias de serviço excluindo os dias em AEC/AEC adaptadas
- candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do trabalho em Funções Públicas

5 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.


6 – A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

7 – Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do ponto n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.


8 – No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – Informação - documentos municipais – requerimentos (544).

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento concursal, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

Vila Nova de Gaia, 16 de abril de 2024


(José Alexandre da Silva Sousa)


(Nádria Inácio Marques Pereira)


(Carla Sofia Barbosa Soares Martins)