

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 13/2024

**REF. d): PSICOMOTRICIDADE
ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS Nº 1**

Aos dezasseis dias do mês de setembro 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 13/2024, REF. d) Psicomotricidade**, constituído pelo Presidente: Sérgio Bruno Oliveira Santos, a 1ª vogal: Nádía Inácio Marques Pereira, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a 2ª vogal: Cristina Marília Gonçalves Cruz, 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 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:

- Licenciatura em Reabilitação Psicomotora – **11 valores**
- Motricidade Humana, ramo educação especial e reabilitação – **10 valores**
- Habilitação especializada adequada ao desenvolvimento da atividade – **9 valores:**
 - Habilitação profissional para o grupo de recrutamento 260 ou 620 (Educação Física) acrescida de Mestrado em Educação Especial
 - Licenciatura em Educação Física e Desporto acrescida de Mestrado em Educação Especial
 - Licenciatura em Ciências do Desporto acrescida de Mestrado em Educação Especial
 - Habilitação profissional para o grupo de recrutamento 260 ou 620 (Educação Física) acrescida de Pós-graduação em Psicomotricidade
 - Licenciatura em Educação Física e Desporto acrescida de Pós-graduação em Psicomotricidade
 - Licenciatura em Ciências do Desporto acrescida de Pós-graduação em Psicomotricidade
- 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 da 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 o 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 o 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 setembro de 2024



(Sérgio Bruno Oliveira Santos)



(Nádria Inácio Marques Pereira)



(Cristina Marília Gonçalves Cruz)