

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para satisfazer futuras necessidades de funcionamento das Atividades de Enriquecimento Curricular no ano letivo 2022-2023 – Atividade Lúdica Expressiva

Ata N.º 1

(Definição dos métodos e critérios objetivos de seleção a utilizar no procedimento em título)

----- Aos vinte e nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu na Câmara Municipal de Amarante, o júri do procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento de técnicos para lecionarem a Atividade Lúdica Expressiva, no âmbito do desenvolvimento das Atividades de Enriquecimento Curricular, no 1º Ciclo do Ensino Básico do concelho de Amarante, constituído por: -----

----- Presidente: Carlos Alberto Pereira Gomes, Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto;

----- 1º Vogal: Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos; -----

----- 2º Vogal: Ana Margarida Oliveira Dias, Técnica Superior da Divisão de Educação, Juventude e Desporto. -----

----- A reunião tinha como ponto único da ordem de trabalhos, a definição dos métodos e critérios objetivos de seleção e respetiva ponderação, bem como a indicação dos conteúdos para a Entrevista Profissional de Seleção e ainda o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

----- Verificada a presença de todos os membros do júri do procedimento concursal, passou-se de imediato à discussão e definição dos métodos de avaliação, os quais, por deliberação unânime, foram fixados da forma seguinte: -----

----- 1. HABILITAÇÃO: -----

----- Os/as candidatos/as deverão possuir habilitações definidas nos termos do artigo 17º da Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto e os requisitos previstos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----

----- 2. MÉTODOS DE SELEÇÃO: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- 2.1 Avaliação Curricular (AC), destina-se a avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: ---

----- 2.1.1 *Habilitação Académica* (HA): -----

----- a) Técnico/a qualificado/a profissionalmente para a docência da educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico – 20 valores; -----

----- b) Técnico/a com habilitação própria para a docência da educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico – 18 valores; -----

----- c) Técnico/a sem habilitação própria e/ou profissional, mas com Licenciatura em educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico – 14 valores; -----

----- d) Técnico com formação profissional ou especializada adequada ao desenvolvimento da atividade. – 10 valores; -----



----- 2.1.2. *Qualificação Profissional (QP)* valorada do seguinte modo: a classificação atribuída será igual à nota do respetivo certificado de habilitações para a docência. -----

----- 2.1.2.1. Aos candidatos que não possuam certificado de habilitação para a docência será atribuída a classificação de 10 valores. -----

----- 2.1.3. *Formação Profissional (FP)*, com relevância para o desempenho das funções: (Não deverão ser valorados ECTS – formação académica – mas sim formação contínua reconhecidos pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua, que serão valorados do seguinte modo:-----

----- a) Sem formação profissional relevante – 10 valores; -----

----- b) Até 125 horas de formação contínua – 12 valores; -----

----- c) Entre 126 e 300 horas de formação contínua – 14 valores; -----

----- d) Entre 301 e 425 horas de formação contínua – 16 valores; -----

----- e) Entre 426 e 600 horas de formação contínua – 18 valores; -----

----- f) Mais de 600 horas de formação contínua – 20 valores; -----

----- 2.1.4. *Experiência Profissional (EP)*, valorada do seguinte modo: (não será valorada a experiência profissional adquirida aquando do processo formativo, nomeadamente aquando dos estágios da licenciatura) -----

----- a) Sem experiência na função ou com experiência profissional/docência inferior a 180 dias letivos – 10 valores; -----

----- b) Experiência profissional na área da docência superior a 180 dias letivos, devidamente documentada – 12 valores -----

----- c) Experiência nas Atividades de Enriquecimento Curricular, na área para que o concurso é aberto, devidamente documentada: -----

----- Experiência até 180 dias letivos – 11 valores; -----

----- Experiência superior a 180 dias até 360 dias letivos – 12 valores; -----

----- Experiência superior a 360 dias letivos até 540 dias letivos – 14 valores; -----

----- Experiência superior a 540 dias até 720 dias letivos – 16 valores; -----

----- Experiência superior a 720 dias letivos até 900 dias letivos – 18 valores; -----

----- Experiência com mais de 900 dias letivos – 20 valores -----

----- 2.1.5. A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, pontuada, tendo em consideração a seguinte fórmula: -----


$$\text{AC} = \text{HA} + \text{QP} + \text{FP} + \text{EP} / 4$$

----- 2.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, que a seguir se transcrevem: -----

----- A - *Capacidade de resolução de problemas*, sendo ponderada a celeridade e qualidade da resposta dos/as candidatos/as; -----

----- B - *Enquadramento e desenvolvimento funcional* (modo como perspetiva a sua integração na organização, sugestões e opiniões sobre o conteúdo funcional do posto a ocupar); -----

----- C - *Conhecimentos específicos das funções a desempenhar*, (exigências e competências necessárias para o exercício de funções); -----


CP

----- D - *Qualificação e perfil* - comportamento em entrevista (capacidade de afirmação e argumentação, sentido de responsabilidade, motivação e maturidade). -----

----- A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem: -----

----- Elevado: entre 17 valores e 20 valores; -----

----- Bom: entre 13 valores e 16 valores; -----

----- Suficiente: entre 10 valores e 12 valores; -----

----- Reduzido: entre 5 valores e 9 valores; -----

----- Insuficiente: entre 1 valores e 4 valores. -----

----- O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, obtidos pela aplicação da seguinte fórmula: -----

----- **EPS = (A+B+C+D)/4** -----

----- 3. Classificação Final: Na classificação final adotar-se-á a escala de 0 20 valores, obtida através da seguinte fórmula: -----

----- **CF = AC (70%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final | AC = Avaliação Curricular | EPS = Entrevista Profissional de Seleção. --

----- 4. Critério de preferência: -----

----- Em caso de igualdade de classificação, quando se trate de lugar a prover, o júri do procedimento concursal delibera estipular os seguintes critérios: -----

----- a) Maior ponderação obtida nos subfactores: -----

----- 1º - Experiência Profissional; -----

----- 2º - Formação Profissional; -----

----- 3º - Nota de Curso; e -----

----- b) Maior ponderação ao/á candidato/a mais velho/a, no caso da igualdade de classificação persistir. -----

-----E nada mais havendo a tratar o presidente do júri do concurso deu por encerrada a reunião da qual irá ser lavrada a presente ata que depois de lida irá ser assinada por todos os elementos do júri presentes e anexada ao respetivo processo de concurso. -----

Presidente,



Vogal,



Vogal,

