



Ata nº 1

Aos dezoito dias do mês de abril de dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o júri, designado por despacho de dezasseis de abril de dois mil e dezanove, da Vereadora de Recursos Humanos, constituído por **Helena Maria Teixeira Soares Leheman Cruz Pinto**, Chefe da Divisão de Educação, que presidiu, **Clara Maria Arade Macedo Dias Soares**, Técnica Superior e **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição, como vogais, para definição e apreciação dos métodos de seleção e tomada de decisão da ponderação a atribuir à Prova de Conhecimentos, à Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica/Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção para efeitos do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de **9 postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de assistente operacional (escolas)**.

De acordo com o despacho acima referido da Vereadora dos Recursos Humanos, serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo, nos termos do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria nº 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e nos termos nº 1 do artigo 8º da referida Portaria poder-se-á utilizar faseamento dos métodos de seleção, no caso de serem admitidos candidatos em número superior a 100.

Métodos de Seleção:

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica, e a Entrevista Profissional de Seleção.

1. Prova de Conhecimentos destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica, incidirá sobre **questões de escolha múltipla e de desenvolvimento**, diretamente relacionadas com a exigência da função com a duração de **2 horas**, versando sobre as seguintes matérias:

- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho - Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
- Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada e republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto, e alterada pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto
- Direitos e deveres dos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Todos os diplomas legais indicados se reportam à sua versão atualizada.

2. Avaliação Psicológica: destina-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das características de personalidade e competências comportamentais de acordo com o perfil de competências exigíveis ao exercício da função.

3. Entrevista Profissional de Seleção: A Entrevista Profissional de Seleção será realizada pelo júri e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a

interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Os parâmetros a avaliar serão a capacidade de comunicação, de resolução de situações concretas do dia-a-dia no âmbito das funções a que se candidata e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

1. Avaliação Curricular incidente sobre as funções desempenhadas, nomeadamente na participação em ações que visem o desenvolvimento pessoal e cívico de crianças e favoreçam um crescimento saudável; exercício de tarefas de apoio à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo; exercício de tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças, no âmbito da animação socio educativa e de apoio à família; prestação de apoio específico a crianças portadoras de deficiência; exercício de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e dos serviços, podendo comportar esforço físico; limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL (25\%) + FP (15\%) + EP(50\%) + AD(10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

HL = habilitações literárias: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

12º ano – 20 valores

9º ano – 16 valores

6º ano – 12 valores

4ª Classe – 10 valores

Handwritten signature



FP = Formação Profissional: Ponderar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente no âmbito do desenvolvimento pessoal e cívico de crianças, do apoio à atividade docente, da prestação de cuidados específicos a crianças portadoras de deficiência.

> 64 horas de formação	20 valores
> 50 ≤ 64 horas de formação	18 valores
> 36 ≤ 50 horas de formação	16 valores
> 21 ≤ 36 horas de formação	14 valores
> 7 ≤ 21 horas de formação	12 valores
≤ 7 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) serão apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

EP = Experiência Profissional: incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas.

Para a análise da *experiência profissional* apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e será atribuída a seguinte pontuação:

> 14 anos	20 valores
> 11 ≤ 14 anos	18 valores
> 8 ≤ 11 anos	16 valores
> 5 ≤ 8 anos	14 valores
> 2 ≤ 5 anos	12 valores
≤ 2 anos	10 valores

Para o cômputo do tempo de serviço não é contabilizado o serviço prestado no âmbito de estágios curriculares e profissionais, voluntariado e de medidas de apoio ao emprego promovidas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

AD = Avaliação de Desempenho: Será avaliado o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média aritmética simples das avaliações de desempenho a considerar obtidas nos termos do SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública: —

Desempenho Excelente = 20 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Inadequado = 0 valores

Sem avaliação de desempenho (por razões não imputáveis ao candidato), nos termos do nº 3 do art. 11º da Portaria 145-A/2011, de 6 de abril = 12 valores

2. **Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo que a definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

3. **Entrevista Profissional de Seleção:** A Entrevista Profissional de Seleção será realizada pelo júri e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a

capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Os parâmetros a avaliar serão a capacidade de comunicação, de resolução de situações concretas do dia-a-dia no âmbito das funções a que se candidata e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

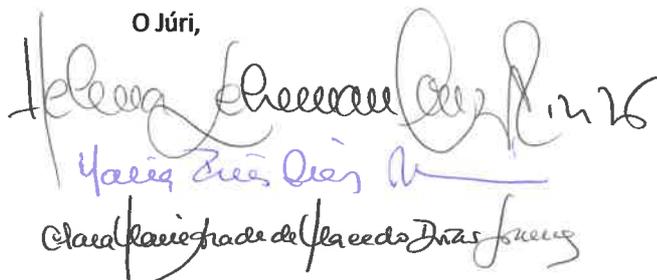
A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria nº 83-A/2009, na sua atual redação; mantendo-se o empate, será aplicado, como critério de desempate, a data de nascimento, preferindo os mais velhos.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que o júri vai assinar.

O Júri,


Clara Loureiro de Almeida Dias Soares