



Handwritten marks: a circled 'H', a circled 'P', and a signature 'CFF'.

### Ata n.º1

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o júri, designado por despacho de seis de abril de dois mil e vinte e dois, do Vereador 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** e **Margarida Isabel Peixoto Carneiro**, ambas técnicas superiores, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal **para constituição de reserva de recrutamento com vista ao preenchimento de postos de trabalho da carreira e categoria de assistentes operacionais (escolas)**, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

#### Métodos de seleção:

**1. Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias:

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, versando sobre as seguintes matérias:

- Manual de Primeiros Socorros: Situações de Urgência, Jardins de Infância e Campos de Férias;  
<https://www.dge.mec.pt/manual-de-primeiros-socorros>
- Referencial da Educação para a Saúde  
<https://www.dge.mec.pt/noticias/educacao-saude/referencial-de-educacao-para-saude>
- 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. Esclarece-se que, no âmbito deste tema, são as seguintes as disposições legais relevantes:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- Artigos 19.º a 24.º
- Artigos 45.º a 51.º
- Artigos 70.º a 76.º
- Artigos 79.º a 83.º
- Artigos 89.º a 175.º
- Artigos 180.º a 193.º
- Artigos 276.º a 310.º

Código do Trabalho:

- Artigos 33.º a 65.º
- Artigos 89.º a 95.º
- Artigos 237.º a 256.º

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

Na prova também é avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova assume a forma escrita e tem a duração de 2 horas. É permitida a consulta da legislação indicada, em versão simples, não anotada, em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

**2. Avaliação Psicológica (AP)** – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que consta do processo.

**3. Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

**3.1. HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
4º classe	10 valores

**3.2. FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada 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, de acordo com as seguintes classificações:

> 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) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**3.3. EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte:

> 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

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considerem relevantes para o procedimento.

**3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD)** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:



- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

A classificação da avaliação curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

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

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Relacionamento Interpessoal
- Organização e Método de Trabalho

**5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional; a capacidade de comunicação, de resolução de situações concretas do dia-a-dia no âmbito das funções à que se candidata e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a 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.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

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

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.



**6. 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 e avaliação curricular**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

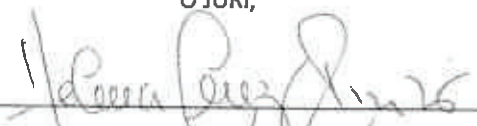
A **avaliação psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências** são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

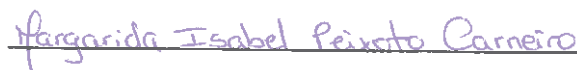
**Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, será aplicado, como critério de desempate, a data de nascimento, preferindo os mais novos.

O JÚRI,

  
\_\_\_\_\_  
Helena Maria Teixeira Soares Leheman Cruz Pinto

  
\_\_\_\_\_  
Clara Maria Arade Macedo Dias Soares

  
\_\_\_\_\_  
Margarida Isabel Peixoto Carneiro