

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO
REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA AÇÃO
EDUCATIVA

ATA N.º 1 - DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos nove dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, reuniu no edifício dos Paços do Município de Nelas, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo sido designado para Presidente do Júri a Sra. Dra. Ana Isabel Almeida Santos – Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Orgânica de Desenvolvimento Social Emprego e Saúde, a Sra. Dra. Susana Alexandra Aires Leandro Almeida Cardoso, Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Orgânica de Educação, Cultura e Desporto e a Sra. Dra. Marta Sofia Póvoas Bilhota, Técnico Superior, a fim de serem fixados os parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição das grelhas classificativas e respetiva fórmula de classificação.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos/as candidatos/as, de acordo com o n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

1. Para a generalidade dos candidatos, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), sendo atribuída a letra A.

1.1. Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. São valoradas de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e terá uma ponderação de 75%.

1.1.1. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos, assumirá a forma escrita e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, com a duração de 60 minutos, sem tolerância. A prova tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as



classificações inferiores a 9,5 valores. Não será permitida a consulta da legislação durante a Prova de Conhecimentos.

1.1.2. Temas da prova de conhecimentos:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- c) Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Nelas;
- d) Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Canas de Senhorim.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso. A referida legislação/bibliografia está disponível nas páginas eletrónicas da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, do *Diário da República Eletrónico* e dos Agrupamentos de Escolas de Nelas e de Canas de Senhorim.

1.2. Avaliação psicológica (AP): A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública ou por Psicólogo(a) devidamente certificado(a), que remeterá os resultados aos membros do júri, com a valoração de 4 a 20 valores e terá a ponderação de 25%.

A avaliação psicológica é classificada da seguinte forma:

- a) Em cada fase Intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores; Insuficiente - 04 valores.

A avaliação psicológica tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham a menção de “Não Apto” na 1ª fase do método e “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)” na última fase do mesmo.

1.3. Classificação Final (CF): A classificação final dos/as candidatos/as expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = 0,75 PC + 0,25 AP$$

Serão excluídos/as do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

2. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo atribuída a letra B.

Não obstante, nos termos do n.º 3 do artigo 36 da LTFP, estes métodos podem ser afastados por escrito pelos/as candidatos/as, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

2.1. Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e terá uma ponderação de 40%.

Para tal serão considerados e ponderados, os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida, através da média aritmética ponderada, das classificações dos elementos a avaliar.



A valoração final é classificada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA*30\%) + (FP*20\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

2.1.1. Habilitações Académicas (HA), para a pontuação das habilitações académicas o Júri adotará o seguinte critério:

- a) Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura - 19 valores;
- b) Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.1.2. Formação Profissional (FP), na valoração da formação profissional será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, de acordo com o seguinte critério:

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 0,5 valores, por ação frequentada até ao limite de 20, desde que relacionadas com as competências necessárias ao exercício da função para o qual se processa o procedimento concursal.

2.1.3. Experiência Profissional (EP), na valoração da experiência profissional será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, de acordo com o seguinte critério:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a



ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos.

2.1.4. Avaliação do Desempenho (AD), na valoração da avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) será considerado o último período de avaliação do desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual.

2.2. Entrevista Avaliação de Competências (EAC): que visa obter informações, sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, através dos níveis classificativos de:

Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores; Insuficiente – 04 valores e terá a ponderação de 60%.

A entrevista de avaliação de competências tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham nível classificativo “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)”.

2.3. Classificação Final (CF): A classificação final dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da

Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual, e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,40AC + 0,60 EAC$$

Serão excluídos/as do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes:

A Presidente do Júri,



(Dra. Ana Santos)

A 1.ª Vogal Efetiva,



(Dra. Alexandra Cardoso)

A 2.ª Vogal Efetiva,



(Dra. Marta Bilhota)

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO

**REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA AÇÃO
EDUCATIVA**

NOME: _____

• **Parâmetro HA:**

Habilitação académica de base	Pontuação

• **Parâmetro FP:**

Total de Horas de Formação	Pontuação

• **Parâmetro EP:**

Total de Anos de Experiência Profissional	Pontuação

• **Parâmetro AD:**

Avaliação de Desempenho dos últimos três anos	Pontuação

A classificação final da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,10 AD \quad \text{ou} \quad AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$$

Pelo exposto, o(a) candidato(a) obteve a seguinte pontuação:

$$AC = [(\quad * 30\%) + (\quad * 20\%) + (\quad + 40\%) + (\quad * 10\%)] = \quad \text{valores.}$$

Nelas, ____ de _____ de 2022.

O Júri,

Handwritten marks in blue ink, possibly initials or a signature, located in the top right corner of the page.

Anexo II

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

(Handwritten marks)

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO

REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA AÇÃO EDUCATIVA

NOME: _____

Competências técnicas: orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho;

Competências pessoais: relacionamento interpessoal;

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados da função e da experiência profissional

Descrição das Competências demonstradas	Nível classificativo

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 - Suficiente	Em 3 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2022.

