

**Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento
na carreira/categoria de Assistente Operacional
Área de Educação**

Ata de definição de critérios de avaliação

Aos vinte e três dias do mês de setembro do ano de 2020, na sala de Reuniões reuniu o júri constituído pelo Presidente Raquel Maria Seabra Nunes e vogais efetivos Catarina Maria Soares Bastos Pinho e Márcio Rafael Rodrigues dos Santos, nomeado por despacho emanado pela Sr. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos de 17 de setembro, com vista à definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 145-A/2009, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

a) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; **HA** = Habilitações Académicas; **EP** = Experiência profissional; **FP** = Formação profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

HA - Habilitações Académicas:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

*Plano
Basta
Monte*

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada na área por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
> =3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

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

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — É realizada pelo júri com duração até 30 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

Critérios de avaliação:

A - Experiência profissional: onde se pondera a aptidão e os conhecimentos profissionais relevantes para o exercício das funções:

- nenhuns conhecimentos profissionais e ausência de experiência profissional – 6 valores;
- Poucos conhecimentos profissionais e pouca experiência profissional – 8 valores;
- alguns conhecimentos e alguma experiência profissional – 10 valores;
- Conhecimentos suficientes e experiência profissional suficiente – 12 valores;
- Bons conhecimentos e boa experiência profissional – 14 valores;
- Conhecimentos relevantes e experiência profissional relevante – 16 valores;
- Conhecimentos Muitos Bons e experiência profissional muito boa – 18 valores;
- Conhecimentos excelentes e experiência profissional excelente – 20 valores;

B - Aptidões profissionais: engloba o senso comum, coerência e clareza discursiva, fluência verbal a capacidade de expressão e comunicação, compreensão e interpretação:

- Sem capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 6 valores
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 8 valores
- Alguma capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 10 valores
- Suficiente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 12 valores
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 14 valores
- Relevante capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 16 valores
- Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 18 valores
- Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 20 valores

C - Aptidões de Carater: engloba a determinação, autodomínio, iniciativa e eficácia, responsabilidade e relacionamento interpessoal:

- Sem determinação, responsabilidade e atitude - 6 valores
- Pouca determinação, responsabilidade e atitude - 8 valores
- Alguma determinação, responsabilidade e atitude - 10 valores
- Suficiente determinação, responsabilidade e atitude -12 valores
- Boa determinação, responsabilidade e atitude - 14 valores
- Relevante determinação, responsabilidade e atitude - 16 valores
- Muito boa determinação, responsabilidade e atitude -18 valores
- Excelente determinação, responsabilidade e atitude - 20 valores

D - Aptidões Funcionais: onde se pondera a atitude, capacidade de trabalho em equipa, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expetativas em relação às funções a que se candidata:

- Sem atitude e motivação - 6 valores
- Pouca atitude e motivação - 8 valores
- Alguma atitude e motivação - 10 valores
- Suficiente atitude e motivação - 12 valores
- Boa atitude e motivação - 14 valores
- Relevante atitude e motivação - 16 valores
- Muito boa atitude e motivação - 18 valores
- Excelente atitude e motivação - 20 valores

Cada um dos métodos de seleção 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, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019.

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção).

b) Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria 125-A/2019, os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção. A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Prova de Conhecimentos (PC)—visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 90m e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme artigo 9º nº 2 da Portaria 125-A/2019 e versará sobre o seguinte programa:

artigos 70º a 73º, 79º a 83º, 126º, 131º, 132º, 133º, 134º e 135º (mais mapa anexo à Lei) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); artigo 253º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Código do Trabalho); Lei nº 13/2006 de 17 de abril, Noções de Primeiros Socorros.

Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicitação na BEP. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme artigo 9º nº 3 da Portaria 125-A/2019.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — É realizada pelo júri com duração até 30 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

Critérios de avaliação:

A - Experiência profissional: onde se pondera a aptidão e os conhecimentos profissionais relevantes para o exercício das funções:

- nenhuns conhecimentos profissionais e ausência de experiência profissional – 6 valores;
- Poucos conhecimentos profissionais e pouca experiência profissional – 8 valores;
- alguns conhecimentos e alguma experiência profissional – 10 valores;
- Conhecimentos suficientes e experiência profissional suficiente – 12 valores;
- Bons conhecimentos e boa experiência profissional – 14 valores;

- Conhecimentos relevantes e experiência profissional relevante – 16 valores;
- Conhecimentos Muitos Bons e experiência profissional muito boa – 18 valores;
- Conhecimentos excelentes e experiência profissional excelente – 20 valores;

B - Aptidões profissionais: engloba o senso comum, coerência e clareza discursiva, fluência verbal a capacidade de expressão e comunicação, compreensão e interpretação:

- Sem capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 6 valores
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 8 valores
- Alguma capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 10 valores
- Suficiente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 12 valores
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 14 valores
- Relevante capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 16 valores
- Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 18 valores
- Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - 20 valores

C - Aptidões de Carater: engloba a determinação, autodomínio, iniciativa e eficácia, responsabilidade e relacionamento interpessoal:

- Sem determinação, responsabilidade e atitude - 6 valores
- Pouca determinação, responsabilidade e atitude - 8 valores
- Alguma determinação, responsabilidade e atitude - 10 valores
- Suficiente determinação, responsabilidade e atitude - 12 valores
- Boa determinação, responsabilidade e atitude - 14 valores
- Relevante determinação, responsabilidade e atitude - 16 valores
- Muito boa determinação, responsabilidade e atitude - 18 valores
- Excelente determinação, responsabilidade e atitude - 20 valores

D - Aptidões Funcionais: onde se pondera a atitude, capacidade de trabalho em equipa, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expetativas em relação às funções a que se candidata:

- Sem atitude e motivação - 6 valores
- Pouca atitude e motivação - 8 valores
- Alguma atitude e motivação - 10 valores
- Suficiente atitude e motivação - 12 valores
- Boa atitude e motivação - 14 valores
- Relevante atitude e motivação - 16 valores
- Muito boa atitude e motivação - 18 valores
- Excelente atitude e motivação - 20 valores

Cada um dos métodos de seleção 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, conforme artigo 9º n.ºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri






