

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, para a carreira/categoria de assistente operacional, área funcional de ação educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado- Proc.12/2024

Assf
Prof.
[assinatura]

Ata de definição de critérios -1

Aos oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, para a carreira/categoria de assistente operacional, área funcional de ação educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído pela Presidente: Ana Gabriela Soares da Costa Moreira, 1ª Vogal Efetiva: Joana Sofia de Sousa Figueiredo que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a 1ª Vogal Suplente: Cristina Marília Gonçalves Cruz, reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1º Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17 e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção:

Avaliação Curricular:

Entrevista de Avaliação de Competências;

Prova de Conhecimentos;

Avaliação Psicológica e,

Entrevista de Avaliação de Competências.

1.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

1.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **40 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades.

CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

I. **Avaliação Curricular (AC)** - Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

HABILITAÇÃO LITERÁRIA	VALORAÇÃO
Habilitação literária até ao 12º ano de escolaridade	20 valores
Habilitação literária superior ao 12º ano de escolaridade	14 valores

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação concluídas, e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas a partir do ano de 2021.

Não serão consideradas as horas frequentadas em cursos de pós-graduação.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

Handwritten signature and initials

As ações de formação cujo certificados não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação da formação profissional será avaliada da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 horas a 60 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas a 100 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 150 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 151 horas	20 valores

Experiência profissional (EP) – A experiência profissional será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

EXPERIENCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	8 valores
Mais de 1 ano e inferior ou igual 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	10 valores
Mais de 3 anos e inferior ou igual 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	12 valores
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	14 valores
Mais de 7 anos e inferior ou igual a 9 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	16 valores
Mais de 9 anos e inferior ou igual a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	18 valores
Superior a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho	20 valores

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa aos biénios 2019/2020 e 2021/2022, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

AVALIAÇÃO DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado – (1 a 1,999)	0 valores
Desempenho Adequado – (2 a 2,999)	10 valores
Desempenho Adequado – (3 a 3,999)	12 valores
Desempenho Relevante – (4 a 4,499)	16 valores
Desempenho Relevante – (4,5 a 5)	18 valores
Desempenho Excelente	20 valores

Caso o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho relativa a algum ou alguns dos anos do período a considerar (2019/2020 e 2021/2022), ser-lhe-á atribuída a classificação de 12 valores.

II. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As

competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula

$$EAC = [(A \times 3) + (B \times 2) + (C) + (D) + (E \times 3)] / 10$$

- A. Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
- B. Realização e orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- C. Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.
- D. Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- E. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

III. **Prova de conhecimento (PC)** - Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de conhecimentos será escrita de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel. A prova de conhecimentos terá a duração de 60m, será constituída por **40 questões** de escolha múltipla, cada uma valendo 0,5 valores e em cada uma delas só uma alternativa está correta.

Luís
Luis
2020

A prova de conhecimentos será expressa de numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os a legislação/ bibliografia abaixo descritas e as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que , entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicadas no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Poderá consultar a legislação/ bibliografia a partir da página da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa
(<https://www.pgdlisboa.pt>)

Conhecimentos Gerais:

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos 17º a 24º, (mais mapa anexo à Lei) , 70.º a 73.º, 79.º a 88.º 122.º a 135.º;

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo, artigos 1.º a 13.º; 86.º a 88.º e 102.º a 134.º.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, artigos 55º a 65º;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho, artigos 237º a 257º.

Conhecimentos Específicos:

Manuel de primeiros socorros - situações de urgência nas escolas , jardins de infância e campos de férias disponível
<https://www.aege.pt/images/files/geral/manualprimeirossocorros.pdf>

Portaria n.º 644-A/2015 - Diário da República n.º 164/2015, 3º Suplemento, Série II de 2015-08-24-Define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF);

Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação - Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação;

Durante a realização da Prova de conhecimentos teóricos (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

IV. **Avaliação psicológica (AP)** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=(PC*70\%+EAC*30\%) \text{ ou } OF=(AC*70\%+EAC*30\%)$$

Sendo:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Os/As candidatos/as admitidos/as aprovados/as em cada método de seleção serão convocados para a realização do método de seleção seguinte, através de correio eletrónico, conforme o previsto no n.º 1 art.º 6.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. A notificação indicará o d.a, hora e local para realização dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e Compromisso com o serviço.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e experiência.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Realização e Orientação para Resultados

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª serie do Diário da República com informação da sua publicação.

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados nos termos do nº 1 art.º6º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. para a realização da audiência dos interessados nos termos do art.º 121 do Código do Procedimento Administrativo(CPA).

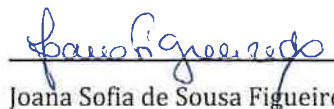
No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Ana Gabriela Soares da Costa Moreira



Joana Sofia de Sousa Figueiredo



Cristina Marília Gonçalves Cruz

