

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.31/22

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -1

Aos vinte dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, 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: Vera Lúcia Branco Pacheco, 1ª Vogal efetiva: Sandra Maria Moreira Gonçalves, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a 2ª Vogal suplente: Carla Sofia Barbosa Soares Martins, 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.

1. 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 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

1.1. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“Entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem estes métodos de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

1.3 Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

1.4 Aos candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguintes termos.

2.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por **conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional**, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 7.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d), do n.º 3, do artigo 7 da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

2.4 Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

3. Métodos de seleção obrigatórios:

3.1 Avaliação curricular - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

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

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 até ao 12º ano de escolaridade – 20 valores

Habilitação literária superior ao 12º ano de escolaridade - 16 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 2019.

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.

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:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores
- 14 horas de formação / formador = 2 valores
- Acresce 2 valores por cada 14 horas de formação / formador, até ao limite de 20 valores

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **8 valores**;

Mais de 1 ano e inferior ou igual 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **10 valores;**

Mais de 3 anos e inferior ou igual 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **12 valores;**

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **14 valores;**

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 9 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **16 valores;**

Mais de 9 anos e inferior ou igual a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **18 valores;**

Superior a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **20 valores.**

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências - Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 entrevista de avaliação de competências será avaliada 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
- **Realização e orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- **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

Cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

- Detém um nível elevado da competência - 20 valores
- Detém um nível bom da competência - 16 valores
- Detém um nível suficiente da competência - 12 valores
- Detém um nível reduzido da competência - 8 valores
- Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores

3.2 Prova de conhecimentos teóricos (PCT)-Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A Prova de conhecimentos teóricos Conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel, será constituída por questões de escolha múltipla e desenvolvimento e terá a duração de 60 minutos, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas-artigos 22º e 23º, 70.º a 73.º, 79.º a 81.º (mais mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo-artigos 3º a 13º;
- 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 57º e 65º;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho -artigos 241º, 253º e 254º

Conhecimentos Específicos:

- 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;
- 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);
- Manual de primeiros socorros para situações de urgência nas escolas, jardins-de-infância e campos de férias, disponível em <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esauade/primeirosocorros.pdf>

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.

A Prova de conhecimentos teóricos (PCT)será composta por 2 grupos:

Grupo I

A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos gerais) será constituída por seis (6) questões de escolha múltipla), com pontuação de 2 valores cada uma:

- Responde de maneira correta → 2,00 valores;
- Não responde de maneira correta/ não responde → 0,00 valores;

Grupo II

A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos específicos) será constituída por três (3) questões de desenvolvimento, duas com pontuação de 3 (três) valores cada e uma com pontuação de 2 (dois) valores.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal e artigo(s) aplicável e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

Duas questões com pontuação de 3(três) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → 2,00 valores;
 - Indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) → +0,50 valores;
 - Indica corretamente o(s) artigo(s) → +0,50 valores;
- Não responde ou responde erradamente→ 0,00 valores

Uma questão com pontuação de 2 (dois) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → 1,00 valores;
- Indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) → +0,50 valores;
- Indica corretamente o(s) artigo(s) → +0,50 valores;
- Não responde ou responde erradamente→ 0,00 valores.

Grelha classificativa:

PROVA DE CONHECIMENTOS									
GRUPO I						GRUPO II			TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
2	2	2	2	2	2	3	3	2	20

Avaliação psicológica (AP)- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

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.

4. Método de seleção facultativo:

4.1 Entrevista Profissional de Seleção - -Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e será avaliada 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.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$\text{EPS} = (\text{SR} + \text{CC} + \text{EP} + \text{MI}) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

5. A ordenação final dos/as candidatos /as que completarem 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.

5.1. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à seguinte formula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5.2. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCT * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o 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.

9. 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 série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. 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,

Assinado por: **VERA LÚCIA BRANCO PACHECO**
Num. de Identificação: 10201417
Data: 2022.07.08 14:04:39+01'00'



Vera Lúcia Branco Pacheco

Assinado por: **SANDRA MARIA MOREIRA
GONÇALVES**
Num. de Identificação: BI11652086
Data: 2022.07.08 10:16:04+01'00'



Sandra Maria Moreira Gonçalves

Carla Sofia Barbosa Soares Martins