



ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para assistente operacional na área de educação e limpeza

Aos treze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas 10,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 07 de novembro de 2023, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 15826/2023.

PRESIDENTE:

Ana Paula Mendes Pinto Ferreira, Chefe de Unidade de Educação

VOGAIS EFETIVOS:

Filipe João Esteves Alves dos Santos, Técnico Superior da Unidade de Educação

Andrea Patrícia Alves Lopes, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Avaliação Curricular (AC) como método de seleção facultativo de forma a 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.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.



I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Avaliação Curricular (AC) como método de seleção facultativo de forma a 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.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a EAC, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, constituída por vinte e cinco (25) questões onde deverá responder verdadeiro (V) ou falso (F) e uma (1) questão de desenvolvimento, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

É valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, sendo que: as 25 questões de verdadeiro (V) ou falso (F) são pontuadas com 0,6 valores cada e a questão de resposta livre é pontuada com 5 valores. Este método de seleção tem uma ponderação de 70% na nota final.

b) O programa da prova versará sobre a seguinte legislação:

- Período Experimental – Artigos 45.º a 51.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);

- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Artigos 70.º a 73.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);



- Regime de férias e faltas dos trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 126.º a 143.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
 - Alteração do posicionamento remuneratório - Artigos 156.º a 158.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
 - Exercício do poder disciplinar – Artigos 176.º a 193.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
 - Periodicidade e requisitos para avaliação – Artigos 41.º a 54.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (SIADAP);
 - Igualdade e não discriminação – Artigos 23.º a 32.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
 - Trabalhador-Estudante – Artigos 89.º a 96.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
 - Férias e Faltas – Artigos 237.º a 257.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
 - Regulamento Interno de Organização do Trabalho do Município do Entroncamento (RIOTME), disponível na página eletrónica deste município em [CM Entroncamento - Informação Institucional \(cm-entroncamento.pt\)](http://cm-entroncamento.pt), no separador Município > Recursos Humanos > Regulamentos.
- c) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)



A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final (método de avaliação facultativo) e uma ponderação de 70% para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (método de seleção obrigatório).

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 15\% HA + 20\% FP + 50\% EP + 15\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

- Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;

- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;

- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	16
Habilitações superiores	20

b) Formação profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, relacionadas com o exercício das funções a exercer, devidamente comprovadas no ato da candidatura, nomeadamente, na área de ação educativa, área de necessidades educativas especiais, primeiros socorros, animação de crianças, informática ou outras consideradas relevantes para a função.



Os documentos de formação profissional que atribuem equivalência a nível escolar apenas serão contabilizados no parâmetro de Habilitação Académica. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação por dia.

Este parâmetro inicia-se com uma base de 10 valores, acrescendo a valoração de acordo com o quadro infra, até ao limite de 20 valores

Duração	Valoração
Ações de formação com duração até 35 horas	1 valor por cada ação
Ações de formação com duração $> 35 \leq 70$ horas	2 valores por cada ação
Ações de formação com duração $> 70 \leq 100$ horas	3 valores por cada ação
Ações de formação com duração > 100 horas	4 valores por cada ação

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo de serviço em funções públicas prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10
Inferior a 3 anos	16
≥ 3 anos < 6 anos	18
≥ 6 anos	20

d) Avaliação de desempenho (AD)

Pondera-se as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3.

A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado – 0 valores	0
Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	10



Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14
Desempenho Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16
Desempenho Relevante (superior a 4,700 pontos)	18
Desempenho com reconhecimento de excelência	20

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para o 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 traduza a presença ou a ausência das competências em análise, 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.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AC (30\%)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.



III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- 1 – Formação profissional específica na área a que concorre;
- 2 – Habilitação literária superior;

O Júri

O Presidente:

Ana Paula Mendes Pinto Ferreira

O Vogal:

Filipe João Esteves Alves dos Santos

O Vogal:

Andrea Patrícia Alves Lopes