

CP. J.  
Huu.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 26 POSTOS DE TRABALHO, EM  
REGIME DE CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA E  
CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - ÁREA DE AÇÃO EDUCATIVA

**ATA NÚMERO UM – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

No primeiro dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um reuniu no Edifício do Antigo Governo Civil de Viseu o júri constituído por, Clara Maria Pombeiro, Chefe da Chefe da Divisão de Desenvolvimento Educativo e Gestão Escolar, na qualidade de presidente, Diana Santos Almeida e a Maria Miguel Martins, ambas Técnicas Superiores da Divisão de Desenvolvimento Educativo e Gestão Escolar na qualidade de Vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar no procedimento.

O júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher.


Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – e um facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), referidos nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

**Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas:

Na prova de conhecimentos serão colocadas questões relacionadas como:

- O enquadramento legal do trabalhador integrado na carreira de assistente operacional, área funcional de ação educativa;
- A forma de realizar atividades/tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;

- 
- As relações de cooperação com os diversos agentes da comunidade educativa;
  - Os estabelecimentos de educação e de ensino enquanto espaços de relação e de inclusão.

Legislação necessária à sua realização:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação-Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, na sua atual redação – Aprova o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, alterada pela Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro - Regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas.

Pode ainda ser consultada informação relevante em:

- [www.dge.mec.pt](http://www.dge.mec.pt)
- [www.dgeste.mec.pt](http://www.dgeste.mec.pt)
- <https://viseueduca.pt>

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos, bem como a utilização de equipamentos tecnológicos.

**Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognósticos de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. **O júri deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito.** A avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

1. Interesse e Motivação: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões:
  - a) Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção das funções – Classificação: insuficiente (4 valores)
  - b) Revela escassa motivação mas com alguma perceção das funções – Classificação: reduzido (8 valores)
  - c) Interessado, ativo e motivado e com perceção das funções – Classificação: suficiente (12 valores)
  - d) Interessado, ativo e motivado e com elevada perceção das funções – Classificação: bom (16 valores)
  - e) Visão de Conjunto e pleno conhecimento das funções com excecional interesse e dinamismo – Classificação: elevado (20 valores)
  
2. Experiência na área em que é aberto o procedimento: atividade de assistente operacional – área educativa:
  - a) Ausência de experiência – Classificação: insuficiente (4 valores)
  - b) Pouca experiência, inferior a dois anos - Classificação: reduzido (8 valores)
  - c) Experiência suficiente, entre dois e três anos - Classificação: suficiente (12 valores)
  - d) Experiência relevante, mais de três anos e menos de 5 anos - Classificação: bom (16 valores)
  - e) Experiência elevada, mais de 5 anos - Classificação: elevado (20 valores)

3. Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções do posto de trabalho:
- a) Revela fraco conhecimento das funções e desconhece os problemas inerentes - Classificação: insuficiente (4 valores)
  - b) Revela algum conhecimento das funções e dos problemas inerentes - Classificação: reduzido (8 valores)
  - c) Revela conhecimento das funções e problemas inerentes, demonstrando ponderação na sua resolução - Classificação: suficiente (12 valores)
  - d) Revela bom conhecimento das funções, demonstrando elevada ponderação na resolução de problemas - Classificação: bom (16 valores)
  - e) Revela pleno conhecimento das funções, demonstrando assertividade na resolução de problemas - Classificação: elevado (20 valores)
4. Comunicação verbal e sentido crítico:
- a) Raciocínio confuso, ausência de capacidade de argumentação e deficiente expressão verbal - Classificação: insuficiente (4 valores)
  - b) Raciocínio pouco claro, diminuta capacidade de argumentação e expressão verbal pouco fluente - Classificação: reduzido (8 valores)
  - c) Revela clareza de ideias, raciocínio e capacidade de argumentação e fluência no discurso - Classificação: suficiente (12 valores)
  - d) Revela clareza de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência na argumentação, com precisão do discurso - Classificação: bom (16 valores)
  - e) Vivacidade de espírito crítico, clareza e profundidade, rapidez de raciocínio, elevada pertinência na argumentação e excecional comunicação - Classificação: elevado (20 valores)

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pelo só passa ao método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

A ordenação final dos candidatos que não têm vínculo e que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF=45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

CP. 10  
mw.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. **Habilitação Académica (HA):** Este item é classificado conforme o nível de habilitação, de acordo com o seguinte:

- a) Habilitação legalmente exigida (escolaridade obrigatória variável em função da idade) = 16 valores;
- b) 12.º ano = 18 Valores
- a) Habilitação superior = 20 valores.

2. **Formação Profissional (FP):** Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura e realizadas nos últimos 5 anos, até ao limite máximo de 20 valores.

Valorização da formação profissional:

- a) Sem formação profissional ou com ações de formação não especialmente relacionadas com a área educativa - 5 valores
- b) Com pelo menos 1 ação de formação de 7 horas completas, relacionada com área educativa – 8 valores, acrescidos de 1 valor por cada ação de formação de 7 horas, até ao limite máximo de 20 valores.

3. **Experiência Profissional (EP):** A valorização da Experiência Profissional (EP) incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Inferior a 1 ano = 4 valores;
- b) Entre 1 a 3 anos = 8 valores;
- c) Mais de 3 anos = 12 valores, acrescendo 1 valor por cada ano adicional completo de experiência, até ao limite máximo de 20 valores.

4. **Avaliação de Desempenho (AD):** A classificação neste item é dada pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nas três últimas avaliações, para os candidatos que já desempenham funções na área educativa.

Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerada a avaliação de desempenho igual a dois, nesse ano.

- a) Desempenho Inadequado (0 a 1,999) – 5 valores
- b) Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) – 10 valores
- c) Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) – 12 valores
- d) Desempenho Relevante (4,000 a 4,999) – 14 valores
- e) Desempenho Relevante (5,000) – 18 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC=HA + FP + 3EP + AD/6, \text{ em que:}$$

**HA** – é a classificação do fator Habilitação Académica;

**FP** – é a classificação do fator Formação Profissional;

**EP** – é a classificação no fator Experiência Profissional;

**AD** – é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que têm vínculo, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro, primeira alteração à Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro, primeira alteração à Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da internet da Câmara Municipal de Viseu – [www.cm-viseu.pt](http://www.cm-viseu.pt).

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro, primeira alteração à Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as notificações dos candidatos são efetuadas através de correio eletrónico.

E não havendo nada mais a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O júri

CP.

DIANA CRISTINA DOS SANTOS ALVES

Maria Miquelha Gomes Leal

