



Joana Baptista
Júri
Ju

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dez postos de trabalho de assistente operacional (Auxiliar de Ação Educativa), da carreira geral de assistente operacional, na unidade de Gestão, de Recursos e Apoios Educativos do Serviço de Educação e Juventude da Divisão de Educação e Juventude e Desporto, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datado de 25 de março de dois mil e vinte e quatro, constituído por:

Presidente - José António Pereira da Costa, Chefe do Serviço de Educação e Juventude;

Vogais Efetivos: Joana Sofia Felícia Baptista, Técnica Superior na área de terapia da fala e João Paulo Vieira Correia, Técnico Superior na área de gestão de recursos humanos;

A presente reunião teve por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

Métodos de seleção:

Em conformidade com o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, artigo 17.º e n.º2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º da LTFP, ou seja candidatos em sistema de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida, serão constituídos por Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências(EAC).

A Prova de Conhecimentos (PC), assumirá a forma escrita, de natureza teórica, 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

João Batista
Gomes
Ju

adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, terá a duração de uma hora e trinta minutos com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre a seguinte legislação e matérias:

- Lei nº75/2013, de 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;

- Lei nº35/2014, de 20 junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;

- Lei nº46/86, de 14 de outubro - Lei de Bases do Sistema Educativo, na sua atual redação;

- Decreto - Lei nº 184/2004, de 29 julho - Aprova o Estatuto do Pessoal não Docente;

- Decreto - Lei nº 75/2008, de 22 de abril - Aprova o Regime de Autonomia da Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básicos e Secundário, na sua atual redação;

- Lei nº 51/2012, de 05 de setembro - Aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar;

- Portaria nº 644-A/2015, de 24 de agosto, na sua redação atual;

- Portaria nº 272-A/2017, de 13 de setembro, 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, na sua atual redação;

- Decreto- Lei nº 21/2019, de 30 janeiro, Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua atual redação;

- Carta Educativa 2023-2033, do Município de Ponte de Sor, Disponível em:

<https://www.cm-pontedesor.pt/wp-content/uploads/2--carta-educativa-ponte-de-sor-2023-2033.pdf>;

- PASEO (Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória), disponível em:

[http://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto Autonomia e Flexibilidade/perfil dos alunos.pdf](http://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto%20Autonomia%20e%20Flexibilidade/perfil%20dos%20alunos.pdf).

Nota - A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se tornem necessárias.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar a legislação e matérias constantes do programa, em suporte de papel, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada nem autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

Joanet Baptista
Fátima
JB

A **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 de seleção será avaliado segundo as menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º2 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Orientação para o Serviço Público;
- Conhecimentos e Experiência;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Relacionamento Interpessoal;
- Adaptação e Melhoria Contínua;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6;

C7 = Competência 7.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para o Serviço Público;
- C 2 - Conhecimentos e Experiência;
- C 3 - Trabalho de Equipa e Cooperação;
- C 4 - Relacionamento Interpessoal;
- C 5 - Adaptação e Melhoria Contínua;
- C 6 - Iniciativa e Autonomia;
- C 7 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (PC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

Janet Botst.
Fator
D

AP = Avaliação Psicológica, avaliada através das menções de Apto ou Não Apto

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, ou seja candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PC, AP e EAC.

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 de desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

- Escolaridade obrigatória em função da idade - 16 valores;

- Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados.

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas.

Nas ações cujos certificados de formação não refiram a duração será considerada a duração de 3 horas.

A formação profissional será valorada nos seguintes termos:

- Sem formação - 8 valores;
- Até 30 horas de formação - 12 valores;
- Entre 30 e 60 horas de formação - 14 valores;
- Entre 61 e 80 horas de formação - 16 valores;
- Entre 81 e 100 horas de formação - 18 valores;
- Superior a 100 horas de formação - 20 valores.

Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Janot Baptista
Jr.
J4

- Até 1 ano - 10 valores;
- Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores;
- De 4 a 6 anos - 14 valores;
- De 7 a 9 anos - 16 valores;
- De 10 a 13 anos - 18 valores;
- Superior a 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte

fórmula: $AD = \frac{(A+B+C)}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respetivamente às

avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Excelente - 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº2 do artigo 20º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 12 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7) / 7$$

Em que:

- EAC - Entrevista de Avaliação de Competências
- C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;
- C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6;
- C7 = Competência 7.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para o Serviço Público;
- C 2 - Conhecimentos e Experiência;
- C 3 - Trabalho de Equipa e Cooperação;
- C 4 - Relacionamento Interpessoal;
- C 5 - Adaptação e melhoria contínua;
- C 6 - Iniciativa e autonomia;
- C 7 - Responsabilidade e compromisso com o Serviço.

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

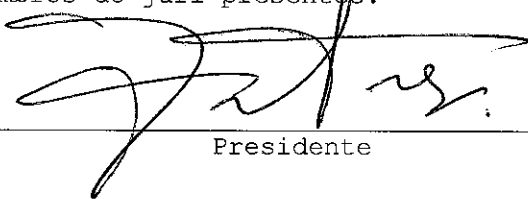
AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo o empate, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

- Candidato que se encontre a desempenhar funções idênticas ou equiparadas às do posto de trabalho em causa;
- Candidato que se encontre a desempenhar funções idênticas ou equiparadas às do posto de trabalho em causa há mais tempo;
- Maior número de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o desempenho da função em causa;
- Data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato de menor idade.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo