

Ata n.º 1

**Definição de critérios**

**Procedimento concursal para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional para desempenho de funções nas escolas da rede pública do Município**

--- Aos vinte e oito dias do mês de Outubro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e dois de setembro de dois mil e vinte e um, constituído por Inês da Luz Arroja Neves, chefe de Serviço de Estabelecimentos e Alimentação Escolar, na qualidade de presidente do júri, Ana Luísa Ramos de Sousa, Coordenadora Técnica, na qualidade de vogal efetiva que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Paulo Jorge Mendonça Farinho, Diretor de Departamento, na qualidade de vogal suplente, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar. -----

--- A caracterização do posto de trabalho e seu conteúdo funcional consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional na categoria de assistente operacional. O exercício das funções, enquanto pessoal não docente dos agrupamentos de escolas da rede escolar pública de Olhão, implica entre outras a limpeza e higienização de todos os recintos escolares; a vigilância e animação dos recreios do/s estabelecimento/os de ensino. -----

--- Para os efeitos do art.º 19 da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas são efetuadas mediante preenchimento e submissão do formulário disponibilizado na página eletrónica do Município, e nos termos do n.º 3 do referido art.º 19, mediante apresentação de candidatura unicamente em suporte de papel. -----

--- Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada por razões de gestão procedimental, de eficiência económica e orçamental uma vez que a aplicação de alguns métodos previstos implicam custos indexados ao número de candidatos/as. -----

**1 - Requisitos de admissão do(a) candidato(a):** -----

--- O/as candidato/as devem reunir os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como os requisitos especiais previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 86º da referida lei. -----

**2. Métodos de Seleção:** -----

--- Os métodos de seleção encontram-se definidos abaixo: -----

**2.1. Generalidade do(a)s Candidato(a)s:**

--- Os métodos de seleção aplicáveis à generalidade do/as candidato/as, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: -----

- a. Prova de Conhecimentos na vertente escrita (PC); -----
- b. Avaliação Psicológica (AP);-----
- c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

**Descrição dos métodos de seleção:**-----

- a. **Prova de Conhecimentos, na vertente escrita (PC):** A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que o(a)s candidato(a)s dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a

20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de set., que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 97/2009, na redação atual; -----
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de jan., na redação atual ; -----
- Código do-Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----
- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de set., que 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 redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; -----
- Decreto-Lei n.º 975/2008, de 22 de abril, que aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, na redação atual. -----

Não é permitida a utilização de equipamento informático/eletrónico, para consulta da legislação durante a prova, nem de legislação anotada. -----

--- A ponderação da PC para a avaliação final é de 40%. -----

**b. Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas de avaliação: -----

- b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada em 50%. -----
- b2 - será realizada uma entrevista de cariz psicológico (ECP), classificada de 0 a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

--- O resultado final do método é apurado pela fórmula  $AP = (APC \cdot 0,5 + ECP \cdot 0,5) / 2$  e expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

**c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos

comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

A EPS incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI), conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, ponderando ainda o júri os Conhecimentos da Atividade Municipal na área a concurso (CAM). -----

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 para cada parâmetro. -----

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula:  $EPS = (EP + CC + RI + MI + CAM) / 5$ , em que: ----

- O Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de assistente operacional da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- O Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do candidato/a em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- O parâmetro **RI= Relacionamento Interpessoal**: ponderar-se-á a capacidade do/a candidato/a se relacionar com os superiores hierárquicos e colegas, e sobretudo com os alunos, pais e professores e todos aqueles que mantém contacto com o município. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na	8 Valores

	entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

- O parâmetro MI= **Motivação e Interesse**: ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores

- O parâmetro CAM = **Conhecimento da atividade municipal na área a concurso**, nomeadamente nas matérias relacionadas com as competências dos estabelecimentos de ensino, na vertente relacionada com os alunos, e na componente de higienização dos espaços: ponderar-se-á a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para organizar, desenvolver, coordenar e controlar todas as atividades relacionadas com a gestão de refeitórios escolares, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos da atividade municipal	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos da atividade municipal	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos da atividade municipal	20 Valores

O resultado do método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores é determinado pela fórmula: -----  
 $EPS = (0,25EP + 0,15CC + 0,20RI + 0,20MI + 0,20CAM)$ . -----

A EPS tem uma ponderação para a avaliação final de **30%**. -----

## 2.2. Candidato(a)s que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional: -----

--- Nos termos dos nºs 2 e 3 do artº 36 da LTFP, o(a)s candidato(a)s que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem em situações de requalificação, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos nas alíneas a) a c) dos métodos de seleção previstos para o(a)s

candidato(a)s sem vínculo, são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem anunciada: -----

- a. Avaliação Curricular (AC); -----
- b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----
- c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

Descrição dos métodos de seleção:-----

a. **Avaliação Curricular (AC)** com vista a analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

- **Habilitação Académica (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau exigido. -----
  - Escolaridade obrigatória - 12 valores; -----
  - Escolaridade superior à obrigatória - 16 Valores. -----

- **Formação Profissional (FP)** - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e o(a)s candidato(a)s serão pontuado(a)s até ao limite máximo de 20 valores: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
  - até 20 horas de formação na área – 12 valores; -----
  - entre 11 horas e 30 horas de formação na área – 14 valores; -----
  - entre 31 horas e 59 horas de formação na área – 16 valores; -----
  - entre 60 horas e 119 horas de formação na área – 18 valores; -----
  - igual ou superior a 120 horas de formação na área – 20 valores. -----

- **Experiência Profissional (EP)** - será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

**3a)** Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

**3b)** Experiência profissional anterior considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 12 valores + 1 por cada ano completo até ao limite de 20 valores. -----

--- A pontuação será feita em anos completos (ano=365 dias), por cada ano complementar de experiência relacionada diretamente com o cargo a prover, acresce 1 valor até ao limite de 20 valores. -----

- **Avaliação do Desempenho (AD) (quando aplicável):** relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----

- Desempenho Inadequado: 08 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----

- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

--- Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de **40%**, conforme o caso, expressa através das fórmulas seguintes: -----

--- No caso do(a) candidato(a) que dispõe de Avaliação de Desempenho relativa ao exercício em funções públicas, será valorada pela seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$$

--- Caso o(a) candidato(a) não disponha de avaliação de desempenho o valor a ser considerado na fórmula referente à avaliação de desempenho (AD) é de 10 valores, em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. -----

b. **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do(a) candidato(a) através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----

- Desempenho Inadequado: 0 valores; -----
- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

--- A aplicação deste método baseia-se num 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 de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação do(a)s candidato(a)s, com as ponderações seguintes: -----

- . Avaliação da competência A – “análise de informação e sentido crítico”; -----
- . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia”; -----
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal”; -----
- . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação”; -----
- . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência”; -----
- . Avaliação da competência F – “orientação para resultados”; -----
- . Avaliação da competência G – “planeamento e organização”; -----
- . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço”. -----

--- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula:  $(A + B + C + D + E + F + G + H)/8$ . -----

--- A EAC terá uma ponderação de **30%**: -----

c. **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior, para a generalidade dos trabalhadores, e com a avaliação final de **30%** em que: -----

--- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. -----

### 3 - Classificação Final -----

--- A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula:  $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$ ; -----

. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula:  $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$ . -----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na redação atual. -----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----

. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado; -----

. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado; -----

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: -----

4.1- Experiência Profissional; -----

4.2- Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso; -----

4.3- motivação e interesse; -----

4.4- capacidade de comunicação; -----

. 5.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no: -----

5.1 - primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP); -----

5.2 - terceiro parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas onze horas, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri