

ATA nº 1 – Definição Critérios

Em 16/05/2025 reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na **modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento **de 3 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Educação e Infância** do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Sardoal, deliberado, por unanimidade, em Reunião de Câmara a 05 de fevereiro de 2025, constituído por:

Presidente: Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira do Município de Sardoal;

Vogais Efetivos: Ana Paula Faustino Sardinha, Diretora do Agrupamento de Escolas de Sardoal, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Inês Barbara Santos Mendes Simões, Psicóloga do mesmo Agrupamento de Escolas;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

"Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de ambiente e serviços urbanos, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente:

- *Assegurar a limpeza e higienização dos espaços (salas, casas de banho, refeitórios, corredores, etc.);*
- *Apoiar na arrumação e organização de materiais escolares e brinquedos;*
- *Auxiliar no transporte interno de materiais, mobiliário ou equipamentos;*
- *Acompanhar as crianças nas atividades diárias;*
- *Apoiar na vigilância das crianças em espaços comuns;*
- *Auxiliar na higiene pessoal das crianças;*
- *Garantir a segurança das crianças durante a permanência nas instalações.*
- *Colaborar com professores no apoio às rotinas da sala;*
- *Comunicar situações relevantes observadas com as crianças;*
- *Participar em ações de formação ou reuniões sempre que solicitado;*

- *Respeitar normas de segurança, higiene e saúde no local de trabalho;*
- *Manter confidencialidade sobre informações relacionadas com as crianças e suas famílias.*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova Prática de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Curricular – para os restantes candidatos.

A utilização da Avaliação Curricular, como método facultativo, visa relevar para ocupação posto de trabalho, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **10 candidatos**, por ordem

decrecente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico/funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova Prática de Conhecimentos (PC)

Prova de Conhecimentos 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 adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, 40 questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas

Cada questão terá quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
- c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação/Bibliografia geral:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Constituição da República Portuguesa.

Legislação/Bibliografia específica:

- Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto – Define os conteúdos funcionais das carreiras gerais, incluindo a carreira de assistente operacional;
- Despacho n.º 921/2019, de 24 de janeiro – Define as normas sobre a presença e vigilância dos alunos e outros aspetos organizativos;
- Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro – Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar;
- Lei de Bases do Sistema Educativo – Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, com as alterações subsequentes;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
- Convenção sobre os Direitos da Criança – Aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 20/90,;

Terceiro: Avaliação Curricular

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA + FP + 2EP) / 4**

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade Obrigatória *	18 valores
12º ano de escolaridade	20 valores

*Possibilidade de substituição da escolaridade obrigatória por formação e ou experiência profissional.

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	15 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 60 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 1 ano	12 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	13 valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	14 valores
Experiência ≥ 6 anos	15 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período até 1 ano serão acrescidos	2 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período até 3 anos serão acrescidos	4 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período superior 3 anos serão acrescidos	5 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Quarto: Avaliação Psicológica

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 será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (25A + 25B + 10C + 20D + 20E) / 100**

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

C. Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

D. Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Contribui para a revisão, a atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade.

- Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas.
- Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.

E. Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.
- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto: Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (40\text{AC} + 60\text{EAC}) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (50\text{PPC} + 25 \text{EAC} + 25\text{AC}) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo: Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Orientação para o serviço público;
- 2º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Orientação para a colaboração;
- 3º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Orientação para a segurança
- 4º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Inteligência emocional;

Oitavo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.