



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/AUXILIAR AÇÃO EDUCATIVA**  
**1 Posto de Trabalho**

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte e oito dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Luis Miguel Fonseca Ferreira, Chefe da Divisão Sócio Cultural; 1º Vogal Efetivo: Ana Paula Pereira Ribeiro, Coordenadora da UASEASE; 2º Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio, Coordenador da UGP-----

-----Métodos de seleção:-----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração não superior a duas horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas-----

-----Os temas a abordar serão os seguintes:-----

-----Lei geral do trabalho em funções públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, PARTE II – Vínculo de emprego público / TÍTULO IV – Conteúdo do vínculo de emprego público / CAPÍTULO IV – Tempos de trabalho; CAPÍTULO V – Tempos de não trabalho; CAPÍTULO VII - Exercício do poder disciplinar; Educação Pré-Escolar – Lei n.º 5/97 de 10 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 147/97 de 11 de junho e Lei nº65/2015 de 3 de julho; Transportes Escolares – Dec-Lei nº299/84 de 5 de abril e Lei nº13/2006 de 17 de abril.-----

-----Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **45%**.-----

-----**Avaliação Psicológica (AP)**- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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 valoração deste método de seleção é de **25%**.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ( aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----**Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e



ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$-----AC = FP \times 30 \% + EP \times 50 \% + AD \times 20 \%-----$$

-----**A Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:---

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 ou mais horas;-----
- b) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 70 ou mais horas e menos de 100 horas.-----
- c) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com menos de 70 horas.-----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----

-----**A Experiência Profissional (EP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores - 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----
- d) 8 valores – sem experiência nas funções idênticas à carreira e categoria.-----

-----**A Avaliação de Desempenho (AD)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – desempenho excelente.-----
- b) 16 valores – desempenho relevante.-----
- c) 12 valores – desempenho adequado.-----
- d) 8 valores – desempenho inadequado.-----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **45 %**.-----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada 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.-----

-----As competências a considerar serão as seguintes:-----

- a) Realização e orientação para os resultados;-----
- b) Relacionamento interpessoal;-----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;-----
- e) Orientação para a segurança.-----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **25 %**.-----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado:-----



-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É avaliada 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.-----

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:-----

- f) Motivação;-----
- g) Sentido de organização;-----
- h) Experiência profissional;-----
- i) Conhecimento da organização;-----
- j) Conhecimento das funções;-----
- k) Comunicação;-----
- l) Relacionamento interpessoal;-----
- m) Capacidade de autoavaliação.-----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **30 %**.-----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

$$-----OF = (PC \text{ ou } AC \times (45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)-----$$

-----Sendo:-----

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Presidente: 

O 1º Vogal Efetivo: 

O 2º Vogal Efetivo: 