



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten initials and signatures in blue ink.

Procedimento Concursal para a Constituição de Reservas de Recrutamento para Assistente Operacional – Auxiliar de Ação Educativa

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos catorze dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, no edifício onde funciona o Departamento de Educação, reuniu o júri do procedimento acima indicado, constituído por, Paulo Luís da Piedade Alenquer, na qualidade de Presidente, Maria Helena Pinto Madeira Ferreira e Tânia Isabel dos Santos Ferreira como vogais efetivas, a fim de definir os fatores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC), e, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), bem como o sistema de classificação final.-----

Relativamente à **Prova de Conhecimentos**, tem como objetivo a avaliação dos 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 é teórica, sendo escrita, com a duração de duas horas e será constituída por um bloco de resposta múltipla (tipo teste americano) cujas perguntas serão baseadas no programa de provas. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados:-----

- Bloco de resposta múltipla (tipo teste americano):-----

- Ausência de resposta ou resposta errada – terá uma ponderação nula (0 pontos); -----
- Resposta correta – terá uma ponderação positiva;-----

A **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 de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

Relativamente à **Avaliação Curricular**, tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Na Avaliação Curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, os seguintes itens:-----

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Cursos de Formação Específica (CFE). -----

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (CFE \times 0,25)$. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

P. Flores

Assim, no parâmetro **1. Habilitação Académica**, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: -

- Escolaridade obrigatória – 16 valores;-----
- Escolaridade superior à exigida - 20 valores.-----

Quanto ao parâmetro **2. Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste factor no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 18 valores, sendo atribuídos mais 2 valores pela posse de pós-graduação.-----

Quanto ao parâmetro **3. Experiência Profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Sem experiência profissional - 8 valores;-----
- Com experiência noutra área similar - 10 valores;-----
- Experiência na área: até 2 anos – 12 valores; -----
 - 3 - 4 anos – 14 valores; -----
 - 5 – 6 anos – 16 valores;-----
 - 7 – 8 anos – 18 valores;-----
 - 9 ou mais anos – 20 valores;-----

Quanto ao parâmetro **4. Cursos de Formação Específica**, visa promover o desenvolvimento de competências do candidato através de processos de aprendizagem direcionados para o exercício da função. O curso de formação específica é classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o aproveitamento obtido pelo candidato nas matérias ministradas e o nível de competências por ele alcançado. -----

Caso o candidato não possua **Cursos de Formação Específica na Área** será considerada a avaliação de 4 valores.-----

Na **Avaliação Curricular** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, os seguintes itens:-----

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25). \text{-----}$$

Assim, no parâmetro **1. Habilitação Académica**, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: -

- Escolaridade obrigatória - 16 valores;-----
- Escolaridade superior à exigida - 20 valores.-----

Quanto ao parâmetro **2. Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste factor no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 18 valores, sendo atribuídos mais 2 valores pela posse de pós-graduação.-----

Quanto ao parâmetro **3. Experiência Profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Sem experiência profissional - 8 valores;-----
- Com experiência noutra área similar - 10 valores;-----
- Experiência na área: até 2 anos - 12 valores; -----
 - 4 - 4 anos - 14 valores; -----
 - 6 - 6 anos - 16 valores;-----
 - 8 - 8 anos - 18 valores;-----
 - 9 ou mais anos - 20 valores;-----

Quanto ao parâmetro **4. Avaliação de desempenho**, só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 4 anos. ----

A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das notações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 4 valores -----
- Desempenho adequado (2 a 2,999) - 8 valores; -----
- Desempenho adequado (3 a 3,999) - 12 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4 a 4,4) - 16 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4,5 a 5) - 20 valores; -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo realizada por um técnico com formação profissional para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação deste método de seleção é obtida através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, 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 ou fase seguinte.

A **ordenação final** dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

(1) $OF = (PC \times 0,70) + (AC \times 0,30)$

(2) $OF = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$

(1) Para candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído, ou que o possuindo não se encontrem a executar funções ou tarefas idênticas à caracterizada no posto de trabalho:

(2) Para candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído, e que se encontrem a executar funções ou tarefas idênticas à caracterizada no posto de trabalho.

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- 2) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho;
- 3) O maior número de horas de formação relevante para as tarefas a desempenhar.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

E, nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento,

Presidente Paulo Alufan

1ª vogal efetiva Fátima Helena Pinto Falcão Tenório

2ª vogal efetiva Tânia Isabel Santos Ferreira

