

ATA N.º 1

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para Assistente Operacional na área de educação e limpeza.

Definição de Critérios

Aos oito dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 16 de dezembro de 2025, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 38213/2025.

PRESIDENTE: Ana Paula Mendes Pinto Ferreira, Chefe de Unidade de Educação

VOGAIS EFETIVOS: Graciete Gonçalves Sardinha, Técnica Superior na Unidade de Recursos Humanos e Alexandra Correia Maricato, Técnica Superior na Unidade de Educação

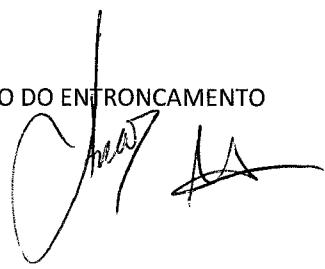
A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia.

Considerando que:

Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os **métodos de seleção obrigatórios** são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a 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 e a **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicadas a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como **métodos de seleção facultativos**.

Para os candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional, titulares da categoria a concurso e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que 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 do desempenho, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.



I - MÉTODOS DE SELEÇÃO

I.1 - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no artigo 21.º da Portaria e tem a **ponderação final de 55%**.

b) A prova de conhecimentos será constituída por 25 questões de escolha múltipla com quatro opções de resposta e 1 questão de desenvolvimento.

Nas 25 questões de escolha múltipla, que serão cotadas para 15 valores:

- i. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- ii. Cada resposta certa será classificada com 0,6 valores;
- iii. A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A questão de desenvolvimento estará cotada para 5 valores.

c) A PC versará sobre o seguinte programa:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Artigos 45.º a 51.º (período experimental), 70.º a 73.º (direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público), 126.º a 143.º (férias e faltas), 156.º a 158.º (alteração do posicionamento remuneratório), 176.º a 193.º (poder disciplinar).
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho. Artigos 23.º a 32.º (igualdade e não discriminação), 89.º a 96.º (trabalhador-estudante) e 237.º a 257.º (férias e faltas).
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo; artigos 1.º a 19.º (princípios gerais da atividade administrativa).
- Regulamento n.º 775/2024 de 19 de julho – Regulamento de Ação Social Escolar do Município do Entroncamento.

d) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

I.2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

I.3 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma **ponderação de 25 %** (enquanto método de avaliação facultativo) e uma **ponderação de 70%** (enquanto método de avaliação obrigatório), **na nota final**, para os candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional, titulares da categoria a concurso e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$\mathbf{AC = 15\% HA + 20\% FP + 50\% EP + 15\% AD}$$

Sendo:

AC – Classificação obtida na Avaliação Curricular; **HA** – Classificação obtida na Habilidade Académica; **FP** – Classificação obtida na Formação Profissional; **EP** – Classificação obtida na Experiência Profissional; **AD** – Classificação obtida na Avaliação do Desempenho.

I.3.1 - Habilidade Académica (HA)

Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;
- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O parâmetro HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica, devidamente comprovada, de acordo com a seguinte tabela:

| Grau de habilitação académica | Valorização |
|--|-------------|
| Habilitação académica de grau legalmente exigido | 16 |
| Habilitação académica de grau superior ao legalmente exigido | 18 |
| Curso Técnico de Ação Educativa Nível IV | 20 |

I.3.2 - Formação Profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura, nomeadamente, na área de ação educativa, cuidado e desenvolvimento de crianças e jovens, educação inclusiva, necessidades educativas especiais, animação de crianças, primeiros socorros, segurança e saúde no trabalho, limpeza e higienização de espaços, relacionamento interpessoal, informática na ótica do utilizador ou outras consideradas relevantes para a função.

Serão apenas consideradas ações frequentadas nos últimos 10 anos, até à data de abertura do presente procedimento, e devidamente comprovadas no ato da candidatura (através de cópia do respetivo certificado).

Caso o certificado não mencione o número total de horas de formação, serão consideradas 7 horas de formação por cada dia indicado.

Os documentos de formação profissional que atribuam equivalência a nível escolar e que sejam contabilizados para efeitos de Habilitação Académica não serão considerados no parâmetro Formação Profissional.

O parâmetro Formação Profissional inicia-se com uma base de 10 valores, acrescendo valorização de acordo com o quadro infra, até ao limite de 20 valores.

| Duração da ação de formação | Valorização |
|-----------------------------|-------------------------|
| ≤ 35 horas | 1 valor por cada ação |
| > 35 e ≤ 70 horas | 2 valores por cada ação |
| > 70 e ≤ 100 horas | 3 valores por cada ação |
| > 100 horas | 4 valores por cada ação |

A qualificação comprovada, através de Certificado de Qualificações, como Técnico/a de Ação Educativa com o nível de qualificação 4 do Quadro Nacional de Qualificações, desde que não contabilizada para efeitos de Habilitação Académica, será valorada com 10 valores conferindo ao candidato, deste modo, a classificação máxima no parâmetro Formação Profissional.



I.3.3 - Experiência Profissional (EP)

Considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas, neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

As experiências profissionais apenas serão consideradas desde que: estejam diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; sejam devidamente comprovadas por documentos idóneos que refiram expressamente as datas de início e de fim (o período de duração) da experiência e que discriminem as funções efetivamente exercidas.

A carga horária da Formação em Contexto de Trabalho concluída no âmbito da qualificação como Técnico/a de Ação Educativa Nível IV será contabilizada como experiência profissional, desde que expressamente indicada no Certificado.

A Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--|------------|
| Sem experiência comprovada | 0 valores |
| ≤ 1 ano de experiência comprovada | 10 valores |
| > 1 e ≤ 3 anos de experiência comprovada | 14 valores |
| > 3 e ≤ 6 anos de experiência comprovada | 16 valores |
| > 6 anos de experiência comprovada | 20 valores |

I.3.4 - Avaliação de Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a média aritmética da avaliação SIADAP relativa aos três últimos ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

| Avaliação de Desempenho | Valoração |
|--|------------|
| Excelente | 20 valores |
| Muito Bom | 18 valores |
| Bom | 16 valores |
| Regular (ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador) | 14 valores |
| Inadequado | 0 valores |

I.4 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências”, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 60 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Comunicação; Iniciativa; Orientação para a Inclusão; Inteligência Emocional.

Este método tem uma **ponderação de 20 %** (enquanto método de avaliação facultativo) e uma **ponderação de 30%** (enquanto método de avaliação obrigatório), **na nota final**, para os candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional, titulares da categoria a concurso e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

II - CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (55\%) + AP (Apto/Não Apto) + AC (25\%) + EAC (20\%)$$

ou

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final; **AC** – Classificação obtida na Avaliação Curricular; **AP** – Resultado obtido na Avaliação Psicológica (Apto ou Não Apto); **EAC** – Classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso, ainda assim, subsista o empate, este será resolvido pela aplicação dos seguintes critérios, na ordem apresentada:

- i. Candidato qualificado como Técnico/a de Ação Educativa Nível IV;
- ii. Candidato com mais tempo de experiência profissional, devidamente comprovada;
- iii. Candidato com maior classificação na formação profissional, devidamente comprovada;
- iv. Candidato com habilitação académica de grau mais elevado.

Júri

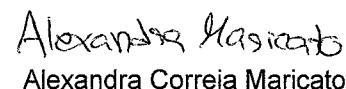
Presidente:

1.º Vocal Efetivo:

2.º Vocal Efetivo:



Ana Paula Mendes Pinto Ferreira



Alexandra Maricato

Graciete Gonçalves Sardinha