


Fernanda

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, RESTRITO A CANDIDATOS QUE CUMPRAM OS REQUISITOS PREVISTOS NO ARTIGO 60.º DA LEI N.º75-B/2020, DE 31 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO (LOE 2021) - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AÇÃO EDUCATIVA) DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE CINFÃES, NA UNIDADE ORGÂNICA DEGSEC

ATA N.º 1

Aos vinte cinco dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, no edifício da Câmara Municipal de Cinfães, reuniram as Senhoras Fernanda Maria da Costa Ferreira Pinto Campos, Coordenadora Técnica, da subunidade orgânica Educação, Saúde e Ação Social, a exercer funções na Escola Secundária Prof. Dr. Flávio F. P. Resende, Maria Fernanda Cardoso Pereira, Assistente Técnica, do Município de Cinfães e Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Recursos Humanos), do Município de Cinfães, os quais constituem o júri do concurso para recrutamento três postos de trabalho, tendo em vista a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, para a carreira de Assistente Operacional, na categoria de Assistente Operacional (Ação Educativa), previstos e não ocupados no mapa de pessoal, aberto por deliberação de Câmara de 15 de julho de 2021, a fim de procederem à definição dos factores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

O Júri deliberou por unanimidade proceder à fixação dos critérios de avaliação e ponderação. -----
Foram propostos e adoptados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

Métodos de seleção - Nos termos do disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 60º LOE 2021, os métodos de seleção aplicáveis são: a Avaliação Curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho em causa e a Entrevista Profissional de Seleção.-----

1 - Critérios de Admissão: -----

Requisitos gerais de admissão: Podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º e n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, na sua atual redação e n.º1 do artigo 60º LOE 2021, a seguir referidos: -----

a) Grau 1 - Escolaridade obrigatória, aplicando-se ainda o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

b) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei




Fernanda

- especial; -----
- c) 18 anos de idade completos; -----
- d) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----
- e) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- f) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória. -----

Requisitos Específicos de Vínculo – nos termos do n.º 1 do artigo 60º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua atual redação, as autarquias locais podem, excecionalmente, no quadro do processo de transferência de competências regulado pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, proceder à conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo em vínculos de emprego público por tempo indeterminado, sempre que: a função para a qual o trabalhador haja sido contratado se encontre na esfera jurídica de competência da autarquia e o termo resolutivo conste de protocolo, acordo de execução ou contrato interadministrativo para o exercício dessas competências, à data, na esfera jurídica de outra entidade administrativa.-----

2 – Métodos de seleção: -----

Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD) no período anterior, no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

$$AC = (HA+FP+2*EP+AD) / 5 -----$$

2.1 – Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 14 Valores – Escolaridade obrigatória ou o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- b) 16 Valores – Superior à escolaridade obrigatória e até Licenciatura; -----
- c) 18 Valores – Mestrado; -----
- d) 20 Valores – Doutoramento. -----

2.2 – Formação Profissional (FP) – A formação profissional em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas



com as áreas funcionais caracterizadoras do posto de trabalho a concurso e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Classificação de base - 10 valores; -----
- Por ação até 7 horas - 1 valor; -----
- Por ação até 35 horas - 2 valores; -----
- Por ação até 70 horas - 3 valores; -----
- Por ação superior a 70 horas - 5 valores. -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação e aperfeiçoamento profissional não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

Um dia = sete horas. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas e a data de conclusão, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

2.3 - Experiência Profissional (EP) - A experiência profissional em que se pondera especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 1 ano - 12 valores; -----
- Mais de 1 ano e até 3 anos - 14 valores; -----
- Mais de 3 anos e até 7 anos - 16 valores; -----
- Mais de 7 anos - 20 valores. -----

2.5 - Avaliação de Desempenho (AD) - relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato/a cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- a) Sem avaliação de desempenho - 10 valores; -----
- b) Avaliação de desempenho de 1 a 1,999 - 8 valores; -----
- c) Avaliação de desempenho de 2 a 3,999 - 15 valores; -----
- d) Avaliação de desempenho de 4 a 5 - 20 valores. -----

2.6 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----



3 - A **entrevista profissional de seleção (EPS)**, com uma ponderação de 60%, destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Será realizada pelo júri, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, atendendo aos objetivos da entrevista (alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação) sendo os seguintes os fatores de apreciação: -----

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover; -----
- b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----
- c) Motivação para o desempenho das funções; -----
- d) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

3.1 - Deliberou ainda o júri estabelecer, para cada fator, os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como segue: -----

a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover: -----

Elevado - 20 valores: muito conhecedor(a) do conteúdo funcional do lugar a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Bom - 16 valores: bastante conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Suficiente - 12 valores: normalmente conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Reduzido - 8 valores: pouco conhecedor(a) e pouca informação do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Insuficiente - 4 valores: sem conhecimento do conteúdo funcional a prover e sem informação sobre a importância da articulação entre as várias funções existentes; -----

b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: -----

Elevado - 20 valores: evidencia muita responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Bom - 16 valores: evidencia bastante responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Suficiente - 12 valores: evidencia alguma responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Reduzido - 8 valores: evidencia deficiente responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Insuficiente - 4 valores: quando não evidencia responsabilidade e compromisso com o serviço. -----



c) **Motivação para o desempenho das funções:** -----
Neste fator consideram-se os níveis: 1.º (20 valores); 2.º (16 valores); 3.º (12 valores); 4.º (8 valores) e 5.º (4 valores) conforme os interesses e motivações do candidato forem considerados de nível equivalente a elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, respetivamente. -----

d - **Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal:** -----

Elevado - 20 valores: evidencia desenvolvidas capacidades de relação e excelentes capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Bom - 16 valores: manifesta desenvolvidas capacidades de relação e grande capacidade de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Suficiente - 12 valores: demonstra possuir medianas capacidades de relação e capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva aceitáveis; -----

Reduzido - 8 valores: revela deficiências na comunicação e reduzidas capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Insuficiente - 4 valores: sem capacidade de comunicação e na relação interpessoal. -----

3.2. - O resultado final da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros fixados, a saber: $EPS = (a+b+c+d) / 4$ -----

3.3. - O júri adotou ainda uma ficha de entrevista. -----

3.4. - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção entrevista profissional de seleção ou a não comparência à mesma consideram-se excluídos. -----

4 - A classificação **final** dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

$CF = (AC*40\%) + (EPS*60\%)$ -----

CF = classificação final; -----

EPS = entrevista profissional de seleção; -----

AC = avaliação curricular; -----

5 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

6 - Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, utilizar-se-á os seguintes critérios de desempate: -----

a) Número de anos de experiência profissional relevante para a função; -----

b) Número de horas de formação profissional; -----

c) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas. -----

7 – Funções e caracterização do posto de trabalho – As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Incumbe o exercício de funções de apoio geral, incluindo as de telefonista e operador de reprografia, desenvolvendo e incentivando o respeito e apreço pelo estabelecimento de educação ou de ensino e pelo trabalho que, em comum, nele deve ser efetuado. Compete designadamente: Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e dos jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar entradas e saídas da escola; Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Exercer tarefas de apoio aos serviços de ação social escolar; prestar apoio e assistência em situação de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno a unidades de prestação de cuidados de saúde; Estabelecer ligações telefónicas e prestar informações; receber e transmitir mensagens; Zelar pela conservação dos equipamentos de comunicação; Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a limpeza e manutenção do mesmo e efetuando pequenas reparações ou comunicando as avarias verificadas; Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da reprografia; Efetuar, no interior e exterior, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços; Exercer, quando necessário, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento de laboratórios e bibliotecas escolares. Perfil de competências: Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Adaptação e Melhoria Contínua; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para o Serviço Público. -----

8 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, a falta de entrega de documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 1 da presente ata ou a falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão, bem como a falta de entrega do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 1 (original ou fotocópia). -----

9 – A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a formação profissional, experiência profissional, ou a falta de indicação da avaliação do desempenho, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

10 – A presente ata é facultada aos candidatos sempre que solicitado. -----

11 – Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos com deficiência. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

Fernanda Maçia da Costa Ferreira Pinto Campos
Maria Fernanda Cardoso Pereira
Sónia Maria Conceição Oliveira

Função: Assistente Operacional (Ação Educativa)

Nome:

Data:

Fatores de Apreciação	Parâmetros de Avaliação	Valoração atribuída			Total Júri
		Presidente	1.º vogal	2.º vogal	
A. Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado – 20 valores: muito conhecedor(a) do conteúdo funcional do lugar a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; • Bom – 16 valores: bastante conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; • Suficiente – 12 valores: normalmente conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; • Reduzido – 8 valores: pouco conhecedor(a) e pouca informação do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; • Insuficiente – 4 valores: sem conhecimento do conteúdo funcional a prover e sem informação sobre a importância da articulação entre as várias funções existentes. 				
B. Responsabilidade e compromisso com o serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado – 20 valores: evidencia muita responsabilidade e compromisso com o serviço; • Bom – 16 valores: evidencia bastante responsabilidade e compromisso com o serviço; • Suficiente – 12 valores: evidencia alguma responsabilidade e compromisso com o serviço; • Reduzido – 8 valores: evidencia deficiente responsabilidade e compromisso com o serviço; • Insuficiente – 4 valores: quando não evidencia responsabilidade e compromisso com o serviço. 				
C. Motivação para o desempenho das funções	<ul style="list-style-type: none"> • 1.º - 20 valores; • 2.º - 16 valores; • 3.º - 12 valores; • 4.º - 8 valores; • 5.º - 4 valores; <p>Este fator é avaliado conforme os interesses e motivações do candidato(a) forem considerados de nível equivalente a elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, respetivamente.</p>				
D. Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado – 20 valores: evidencia desenvolvidas capacidades de relação e excelentes capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; • Bom – 16 valores: manifesta desenvolvidas capacidades de relação e grande capacidade de resolução de conflitos e comunicação assertiva; • Suficiente – 12 valores: demonstra possuir medianas capacidades de relação e capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva aceitáveis; • Reduzido – 8 valores: revela deficiências na comunicação e reduzidas capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; • Insuficiente – 4 valores: sem capacidade de comunicação e na relação interpessoal. 				
			TOTAL		0,00

O Júri

Seranda Pereira da Costa Ferraz Pinto Campos
Cláudia Fernanda Cardoso Pereira
Sónia Maria Correia Oliveira