

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 ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DOS VÍNCULOS PRECÁRIOS (LEI N.º 112/2017, DE 29 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO) - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO EDUCATIVO) DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE CINFÃES, NA UNIDADE ORGÂNICA DEGSEC

## ATA N.º 1

Aos dez dias do mês julho de dois mil e dezanove, no edifício da Câmara Municipal de Cinfães, reuniram os Senhores Maria Fernanda Cardoso Pereira, Assistente Técnica (Administrativo), na Subunidade Orgânica Educação, Saúde e Ação Social do Município de Cinfães, que substitui o Presidente do Júri António Jorge Botelho Soares, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica Educação, Saúde e Ação Social do Município de Cinfães, que se encontra de férias, Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Recursos Humanos), do Município de Cinfães e António Manuel Vieira Bernardino, Técnico Superior (Educação), do Município de Cinfães, os quais constituem o júri do concurso para recrutamento de vinte e 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 (Apoio Educativo), previstos e não ocupados no mapa de pessoal, aberto por deliberação de Câmara de 4 de julho de 2019, 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 n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, na sua atual redação, o método de seleção aplicável é a Avaliação Curricular, sendo que, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, nos termos do artigo 5.º da mencionada lei, é ainda aplicável 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 Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, 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 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. -----
- g) Exerçam ou tenham exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional da carreira a concurso, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação e que cumpram com o estipulado na alínea a), do n.º 1 do artigo 3.º da mencionada lei. -----

**Requisitos Específicos de Vínculo** – nos termos previstos no n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, reconhecimento da prestação do exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes e que o vínculo jurídico é inadequado, por parte do Órgão Executivo. -----

## 2 – Métodos de seleção: -----

**Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 100% na valoração final, nos casos de aplicação de um único método de seleção ou 40% no caso de aplicação de dois métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos 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) no período anterior, no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

$$AC = (HA+FP+4*EP) / 6 \text{ -----}$$

### 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: -----

- 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. -----

2.4 - 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), no caso de aplicação de dois métodos de seleção, 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) 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

Fernanda  
d. s

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: -----

Um único método de seleção -  $CF = AC$  -----

Dois métodos de seleção -  $CF = (AC*40\%) + (EPS*60\%)$  -----

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, ou seja: Funções de natureza executiva, de carácter

manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção dos mesmos. -----

Presta apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanha a criança ou o aluno a unidade de prestação de cuidados de saúde; procede à distribuição e empratamento das refeições dos alunos, limpeza das instalações, apoio e acompanhamento dos mesmos no recreio na hora de almoço, nas salas de aula durante os períodos letivos, bem como a distribuição da fruta escolar; vigia as crianças nas salas de aula, nos espaços de recreio, de repouso e de refeições, garantindo e promovendo a sua segurança em todos os momentos; presta cuidados de higiene pessoal às crianças e auxilia-as nestas tarefas e a vestirem-se, de acordo com a idade e estado de desenvolvimento da criança; apoia os docentes no desenvolvimento das atividades pedagógicas e lúdicas em sala ou no espaço exterior; acompanha as crianças em passeios, excursões, visitas de estudo e outros locais de desenvolvimento de atividades complementares; assegura as condições de higiene, conservação, segurança e organização do local onde as crianças se encontram, bem como, dos materiais utilizados; informa os encarregados de educação e/ou docentes sobre eventuais problemas de saúde ou outros respeitantes às rotinas diárias da criança. -----

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

..... 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 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de quotas de emprego para candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%. 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,

Maria Fernanda Cardoso Pereira

Sónia Maria Correia Oliveira

António Paulo Vieira Bernardino

