

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

----- Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 15:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2024 deste município, na carreira e categoria de assistente operacional, área de ação educativa, Referência E, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado por despacho do Sr. Presidente Câmara de 20 de fevereiro de 2024, com a presença dos seguintes membros do Júri: -----

----- Elisabete Aguiar Santos, Técnica Superior, na qualidade de presidente. -----

----- Sandra da Conceição Rodrigues Caria, Técnica Superior do Município de Sernancelhe, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituiu a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior de Município de Sernancelhe, na qualidade de 2.ª vogal efetiva. -----

----- Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Bar
Q

----- Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri por unanimidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos. ----

----- Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, conforme previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Sernancelhe de 2024 e do Regulamento da Organização dos serviços Municipais (ROSM), nomeadamente cooperar na execução de tarefas inerentes às atividades pedagógicas, lúdicas e recreativas; Vigiar e disciplinar a utilização dos espaços interiores e exteriores garantindo o cumprimento das regras de higiene, prevenção e segurança das crianças na sua higiene pessoal e nas refeições, promovendo a sua autonomia; Dar apoio geral ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços; Cooperar na segurança e vigilância dos alunos, assegurando o encaminhamento dos utilizadores da escola e controlando as entradas e saídas da escola; Apoiar nas atividades de crianças com necessidades educativas especiais; Exercer todas as atividades/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de outras funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: -----

----- Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado, detentores da categoria a que se destina o procedimento, e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa,

Barru
P
S

bem como no caso de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, na categoria, os métodos de seleção serão: -----

a) Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, resultando a nota final da média ponderada dos valores atribuídos nos itens “Habilitações Literárias”, “Formação Profissional”, “Experiência Profissional” e “Avaliação do Desempenho”. -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências: A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas.

----- Para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por

declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências: -----

a) Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos, de natureza escrita, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será aplicada à totalidade dos candidatos, com a duração de 60 minutos, revestirá a forma escrita, com consulta, constituída por dois grupos de questões com a cotação total de 20 valores.

Grupo I – 6 questões de escolha múltipla com cotação de 2 valores cada resposta

Grupo II – 2 questões de desenvolvimento com a cotação de 4 valores cada resposta correta. -----

---- Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, podendo apenas consultar os diplomas legais relativos às matérias constantes no programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada e versará sobre os seguintes temas:

- Manual de utilização, Manutenção e Segurança na Escola, Portal da DGE – (https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/manual_utilizacao_seguranca_escolas.pdf);

Manual de Segurança e bem estar nas escolas

(https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/seguranca_e_bem_estar_nas_escolas_manual.pdf)

Manual de Primeiros Socorros, Portal DGE;

- Programa e Legislação Geral necessária para a realização da prova escrita:

- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de agosto, na sua atual redação;

- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e ética Escolar;
- Despacho n.º 17460/2006, de 29 de agosto – Regulamento interno do Pessoal não Docente dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básicos e Secundários com Contrato de Trabalho – Capítulo II, Secção II.

b) Avaliação Psicológica: Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública (DAEP) ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

c) Os métodos de seleção obrigatórios serão complementados com o seguinte método complementar: c) Entrevista de Avaliação de Competências, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. A classificação final da Entrevista de Avaliação



de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D)/4$$

Em que:

A - Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

B – Trabalho de equipa e Cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
- Tem habitualmente uma atitude colaborantes nas equipas de trabalho em que participa;
- Partilha informação e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

C – Visa a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais/ambientais. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Paula
[Handwritten signature]

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;
- Tem um comportamento profissional cuidados e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

D - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

A presença dos **comportamentos** em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

Carina

Elevado/20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das **competências** em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado/20 valores	Apresenta as 4 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 3 competências
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 competências
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 competência
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 competências

----- Para os candidatos que efetuem a Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \times 60\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 40\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: **Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).** -----

----- O item da Habilitação Académica (HA) será valorada da seguinte forma: -----

HA- Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade 1, titularidade obrigatória (aferida consoante a data da nascimento), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica. -----

--- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 16 valores

---- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores

FP – Formação Profissional (FP): O fator formação profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----


Baw
R

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores;

EP – Experiência Profissional (EP), será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com seguinte valoração numa escala de 0 a 20 valores:

Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;

Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores

Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores

Mais de 10 anos de experiência – 20 valores

AD - Avaliação do Desempenho (AD), este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas no último biênio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

< 2 – 0 valores;

≥ 2 e < 2,5 – 10 valores;

≥ 2,5 e < 3 – 12 valores;

≥ 3 e < 3,5 – 14 valores;

≥ 3,5 e < 4 – 16 valores;

≥ 4 e < 4,5 – 18 valores;

≥ 4,5 e < 5 – 20 valores;

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhe-ão atribuídos 10 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, expressa até às

Handwritten signature and initials

centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

----- Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. -----

----- Nos termos do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

----- Falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento, salvo em situações de força maior e não imputáveis ao candidato sujeitas a apreciação do júri. -----

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, ou que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do



artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

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

---- Os candidatos com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% beneficiarão do sistema de quotas previstas, nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro. -----

---- Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados, através de correio eletrónico, para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

---- Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 21.º, através de correio eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos que não seja possível, por carta registada. -----

----- A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

----- Concluída a aplicação dos métodos de seleção, proceder-se-á à audiência prévia dos interessados, nos termos do n.º 1 do art.º 25.º da Portaria, de acordo com o disposto

no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal, disponibilizada na página eletrónica do município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria. -----

----- Composição do Júri: -----

Presidente: Elisabete Aguiar Santos, Técnica Superior;

1.º Vogal Efetiva: Sandra da Conceição Rodrigues Caria, Técnica Superior, que substituiu a presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal Efetiva: Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior;

1.º Vogal Suplente: Jaime Manuel Oliveira Ferreira, Técnico Superior;

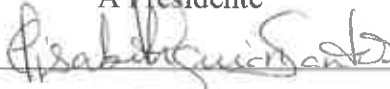
2.º Vogal Suplente: Jacinta Maria Proença Couto, Assistente Técnica.

----- As deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri

A Presidente



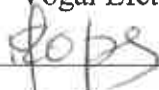
(Elisabete Aguiar Santos)

A 1.ª Vogal Efetiva



(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)

A 2.ª Vogal Efetiva



(Ana Cristina Sobral Lopes)

