



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE – AUXILIAR DA AÇÃO EDUCATIVA

Aos vinte e quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no gabinete do Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

Presidente: Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social.

Vogais Efetivos: António Manuel Teixeira Baptista, Chefe da Divisão de Educação, e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral.

Vogais Suplentes: Marisa Susana Fernandes Teixeira Sá Reis, Técnica Superior da área da educação, e João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: "Exerce as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, designadamente: Executa tarefas da competência do Município em matéria educativa indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade educativa (alunos, professores, pessoal não docente, pais e encarregados de educação), nomeadamente vigilância, limpeza, atendimento telefónico, apoio geral e outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual, para as quais se requer esforço físico e conhecimentos práticos, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município."

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro:

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

1.1. Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou

a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

2.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

Segundo:

Avaliação Curricular

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 de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que, as **Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Formação Profissional: Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados 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 que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

Experiência Profissional: Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional ≥ a 2 anos e < a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 4 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos e < a 5 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 5 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Avaliação de Desempenho: Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado	14 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro:

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

A. Conhecimentos e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

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

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 indicadores comportamentais:



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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

C. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
2. Responde com prontidão e com disponibilidade.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo

E. Orientação para a Segurança: visa avaliar 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 e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;

Blm

- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para a Segurança".

Quarto:

Prova de Conhecimentos

Visa 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.

Este método será na forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, com consulta, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 11 do aviso de abertura integral.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Temas a abordar e bibliografia necessária à sua realização:

- a) Conhecimentos gerais ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira;
- b) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente: direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, conteúdo funcional da carreira de assistente operacional e tempos de não trabalho, artigos 70.º a 76.º, 85.º a 91.º e 122.º ao 143.º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, artigos 23.º a 59.º, 89.º a 96.º e 212.º ao 233.º;
- d) Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores (SIADAP 3), Título IV da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- e) Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente, Capítulo II do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho;
- f) REIS, Isabel (2010). Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias. Editorial do Ministério da Educação. Lisboa. Disponível em: <https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirossocorros.pdf>;
- g) Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto – define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC);
- h) Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro – regulamenta os critérios de afetação de pessoal não docente aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do Ministério da Educação, na sua redação atual;
- i) Decreto-Lei n.º 21/2019, 30 de janeiro – concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua redação atual;
- j) Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022. Disponível em: https://www.cm-braganca.pt/cmbraganca2020/uploads/document/file/4598/regulamento_organico_mb_2022.pdf.

Quinto:

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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Sexto:

Ordenação Final

6.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (60AC + 40EAC) / 100$$

ou

$$OF = (60PC + 40EAC) / 100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

$$OF = (60PC + 40EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Oitavo:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas dezassete horas e quarenta e cinco minutos o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente, 

O Vogal, 

A Vogal, 