



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 35 (TRINTA E CINCO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE – AUXILIAR DA AÇÃO EDUCATIVA

Aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dezasseis horas, no gabinete da Diretora do Departamento Administrativo e Financeiro do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença da Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos.

Presidente: Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento Administrativo e Financeiro (em regime de substituição) do Município de Bragança.

Vogais Efetivos: Manuel Diogo Rodrigues Cepeda Cordeiro, Chefe da Divisão de Educação e Juventude (em regime de substituição) e Maria Helena Marques Cordeiro, Chefe da Divisão Administrativa (em regime de substituição), ambos do Município de Bragança.

Vogais Suplentes: Marisa Susana Fernandes Teixeira Sá Reis, Técnica Superior da área da Educação e Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira, Chefe da Divisão de Habitação, Ação social e Saúde (em regime de substituição), ambos do Município de Bragança.

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: Colaborar e prestar apoio no acompanhamento das crianças e jovens durante o período de permanência na escola, bem como nos locais de lazer (recreios) e de refeição (refeitório/bar), dando apoio às crianças e alunos durante as refeições. Auxiliar na execução de atividades lúdico-pedagógicas e de materiais didáticos, sob a orientação de docentes ou da Direção do Agrupamento. Assegurar a manutenção das condições de higiene, limpeza e arrumação das instalações (salas, casas de banho e espaços comuns), bem como o apoio aos alunos em matéria de higiene pessoal. Transmitir informações à Direção do Agrupamento e aos encarregados de educação sobre anomalias ou incidentes relevantes observados durante o período escolar. Prestar apoio logístico em reuniões, eventos escolares e outras iniciativas promovidas pelo Agrupamento ou pela Câmara Municipal, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município».

Stofuer
Cordeiro



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 Entrevista de Avaliação de Competências – para os/as candidatos/as 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 candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Ou:

1.2. Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos/as.

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 (AC):

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.

2
Stofur
Bragança



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 (HA)	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

Formação Profissional (FP): 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 5 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 6 a 10 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 15 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 16 a 20 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 20 horas	20 Valores

Experiência Profissional (EP): 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, nomeadamente trabalho em ATLS, colónias de férias ou creches 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:

Strofiner
Rodrigues



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 (AD): 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 Regular	14 Valores
Desempenho Bom	16 Valores
Desempenho Muito Bom	18 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 (EAC):

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

A. Orientação para a Colaboração: Visa avaliar a capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.

Profeitor
12
Ardeiro



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

B. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Visa avaliar a capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.
2. Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.
3. Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.

C. Orientação para a Segurança: Visa avaliar a capacidade de priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
2. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
3. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

D. Inteligência Emocional: Visa avaliar a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
2. Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
3. Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

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;
- 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.

Strofer
12
Radaio



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 "Inteligência Emocional";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Análise Crítica e Resolução de Problemas";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para a Colaboração";
- 4.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 60 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 11 do aviso de abertura integral.

Apresenta-se, de seguida, a legislação indicada, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação mencionada 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) 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;
- d) 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);
- e) 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/primeirosocorros.pdf>;

Stefan
R
André



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

f) Manual de Utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas. Editorial do Ministério da Educação. Lisboa. Disponível em:

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/manual_utilizacao_seguranca_escolas.pdf

Não é permitida a utilização de equipamentos eletrónicos, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Quinto - Avaliação Psicológica (AP):

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 será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

Sexto - Ordenação Final (OF):

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:

$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

Ou

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100$$

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:

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

Spofuer
7
Pedro



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Sétimo - Candidatos com grau de Incapacidade: 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 - Exclusão e notificação dos/as candidatos/as: Os/as candidatos/as são notificados/as de acordo com o previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 22.º da mesma Portaria.

Não havendo mais assuntos a tratar, a 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.

A Presidente,

Silvia Maria dos Santos Costa Gonçalves Noqueira

O Vogal,

Manuel Diogo Rodrigues Lezda Cordeiro

A Vogal,

Leandra Helena Marques Cordeiro