



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO – ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) – CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

-----1 – Aos treze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal em referência, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 11 de julho de 2022. -----

-----Estiveram presentes o Presidente do júri, Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social, a Vogal Efetiva, Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, e o Vogal Suplente Isidro Carlos Pereira Rodrigues, Técnico Superior da área da Educação. -----

-----Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes. -----

-----2 - A presente reunião teve como objetivo: -----

-----2.1 - Tomar as decisões necessárias no que se refere à fixação dos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente concurso. -----

-----2.2 - Elaborar o respetivo aviso e proceder à sua publicitação. -----

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

-----3 - **Métodos de Seleção** - nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com a alínea c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 70 %; -----

-----b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30 %. -----

Bhm
Andresson F. R.

-----Ordenação final: Resulta da seguinte expressão: -----

$$\text{OF} = 70\% \times \text{AC} + 30\% \times \text{EPS}$$

-----4 - **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

-----Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: -----

-----Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e Profissionais (HAP), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP). -----

-----A nota final da avaliação curricular será obtida por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = 40\% \text{HA} + 50\% \text{EP} + 10\% \text{FP}$$

-----Sendo: -----

-----**Habilitação Académica (HA):** Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou seja, a esta equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos: -----

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o lugar (escolaridade mínima obrigatória)	10 Valores
Habilitação académica superior à exigida para o lugar	20 Valores

-----Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

-----**Experiência Profissional (EP):** Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos candidatos, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios: -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Experiência Profissional	Valoração
Sem comprovada experiência profissional em funções no âmbito da caracterização do posto de trabalho	10 Valores
Com comprovada experiência profissional, em funções no âmbito da caracterização do posto de trabalho, até 2 anos	12 Valores
Com comprovada experiência profissional, em funções no âmbito da caracterização do posto de trabalho, num período superior a 2 anos e até 4 anos	14 Valores
Com comprovada experiência profissional, em funções no âmbito da caracterização do posto de trabalho, num período superior a 4 anos e até 6 anos	16 Valores
Com comprovada experiência profissional, em funções no âmbito do da caracterização do posto de trabalho, num período superior a 6 anos	20 Valores

-----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à área de atividade específica, que caracteriza o posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. ----

-----**Formação Profissional (FP):** Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional (ações de formação) que se julga adequada para o desempenho das funções, de acordo com os seguintes critérios:-----

Formação Profissional	Valoração
Sem comprovada formação profissional relevante	10 Valores
Por cada ação de formação devidamente documentada, com relevância para o desempenho das funções, acresce 0,5 valores, até ao limite de 20 valores	

-----5 - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

$$EPS = (IMP + SC + CEFV + CPT)/4$$

-----Cada fator (IMP + SC + CEFV + CPT) será avaliado, de acordo com o seguinte:-----

IMP – Interesse e motivação profissional;-----

SC – Sentido crítico;-----

CEFV – Capacidade de expressão e fluência verbal;-----

CPT – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função;-----

IMP – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.-----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – 20 valores;-----

Revelou bom interesse e motivação profissional – 16 valores; -----

Revelou suficiente interesse e motivação profissional – 12 valores;-----

Revelou reduzido interesse e motivação profissional – 8 valores; -----

Revelou insuficiente interesse e motivação profissional – 4 valores. -----

SC – Sentido Crítico: Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

Revelou elevado sentido crítico – 20 valores;-----

Revelou bom sentido crítico – 16 valores;-----

Revelou suficiente sentido crítico – 12 valores;-----

Revelou reduzido sentido crítico – 8 valores;-----

Revelou insuficiente sentido crítico – 4 valores. -----

CEFV – Capacidade de expressão e fluência verbal: Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.-----

Revelou elevada capacidade de expressão e fluência verbal – 20 valores; -----

Revelou boa capacidade de expressão e fluência verbal – 16 valores;-----

Revelou suficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 12 valores; -----

Revelou reduzida capacidade de expressão e fluência verbal – 8 valores;-----

Revelou insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 4 valores. -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

CPT – Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função: Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos.--
Revelou elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 20 valores;-----
Revelou bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 16 valores;-
Revelou suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 12 valores;-----
Revelou reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 8 valores;-----
Revelou insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 4 valores.-----

-----O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----6 - No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior (n.º 2 do artigo 7.º da Portaria).-----

-----7 - Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção que lhes for aplicado consideram-se excluídos do procedimento. -----

-----8 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

-----9 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet (artigo 25.º da Portaria).-----

-----10 - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

AVISO/ SUA PUBLICITAÇÃO E FORMULÁRIO

-----11 - O Júri decidiu, por unanimidade, proceder à elaboração do aviso para efeitos de publicitação do procedimento, tendo em atenção o estabelecido no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aprovando o respetivo aviso que fica anexo à presente ata e passará a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais.

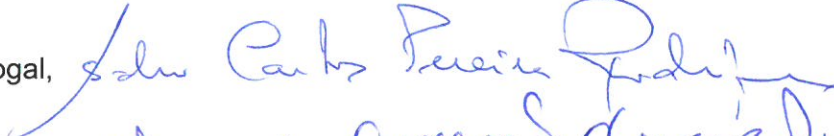
-----12 - Decidiu ainda por unanimidade e no que se refere à publicitação em jornal de expansão nacional, por extrato, utilizar para o efeito o “Jornal de Notícias”, considerando a prática utilizada pelos serviços.-----

-----13 - O Júri deliberou que o Serviço de Recursos Humanos efetuará aos candidatos, as comunicações/notificações devidas, por uma das formas previstas no artigo 21.º, n.ºs 3 e 7 da Portaria. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, 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 por todos os membros do júri.-----

O Presidente, 

A Vogal, 

O Vogal, 

A Secretária, 