



# UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÉ, SANTA MARIA E MEIXEDO

Maykol  
f.  
△

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO TEMPO PARCIAL, PELO PRAZO DE DURAÇÃO DO ANO LETIVO 2024/2025 - PARA OCUPAÇÃO DE 25 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONA, ÁREA DE ATIVIDADE – AUXILIAR DA AÇÃO EDUCATIVA

Aos três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dezassete horas e trinta minutos, na União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com as seguintes presenças:

**Presidente do Júri:** António Manuel Teixeira Baptista, Chefe da Divisão de Educação do Município de Bragança.

**Vogal Efetivos:** Cláudia Cristina Faria da Silva, Assistente Técnica da União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo

**Vogal Suplente:** Maykol Alexander Ramos Alegria, Técnico Superior, da União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo.

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: *“especificamente a competência de apoiar no fornecimento das refeições escolares às crianças que frequentam a educação pré-escolar e aos alunos do 1.º ciclo nos estabelecimentos de ensino da cidade de Bragança, designadamente assegurando o acompanhamento das crianças e alunos durante a hora da refeição, bem como, quando aplicável, a lavagem de loiça e limpeza e arrumação do refeitório, e o apoio na confeção das refeições e na desinfeção dos equipamentos e espaços onde serão servidas as refeições”*.

#### **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:

##### **- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores nos métodos.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÉ, SANTA MARIA E MEIXEDO

Magtel  
S  
M

### 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.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

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

**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



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÉ, SANTA MARIA E MEIXEDO

Mayk P  
93  
CS

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 25 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 26 a 50 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 75 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 76 a 100 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 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:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional na área de atividade	10 Valores
Experiência profissional até 17 meses	12 Valores
Experiência profissional de 18 meses a 29 meses	14 Valores
Experiência profissional de 30 meses a 41 meses	16 Valores
Experiência profissional de 42 meses a 53 meses	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ 54 meses	20 Valores

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

As ponderações dos parâmetros (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entende atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para os quais 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:

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



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÉ, SANTA MARIA E MEIXEDO

Maykel

73  
es

- A. Planeamento e Organização:** visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
1. Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
  2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
  3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
  4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
- B. Iniciativa e Autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
  2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
  3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
  4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
- C. Responsabilidade e Compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
  2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
  3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
  4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
- D. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
1. Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão;



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE S.ª, SANTA MARIA E MEIXEDO

73.  
Maykel  
AS

2. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais;
4. Aceita as críticas e contrariedades.

**E: 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:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

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.

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 "Tolerância à Pressão e Contrariedades";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia".

**Quarto:**

### Ordenação Final

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:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Em que:



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÉ, SANTA MARIA E MEIXEDO

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

### **Quinto:**

#### 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.

### **Sexto:**

#### 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 dezoito horas e trinta 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,

A Vogal,

eráudia Cristina Faria da Silva

A Vogal,

Maykel ARESAZ