



ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS A ADOTAR NA CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA OCUPAÇÃO DE CINQUENTA POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA.

-----Ao vigésimo sexto dia do mês de março do ano dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe referido, constituído por: Presidente – Dr.ª Maria Jacinta Azevedo Costa, chefe de divisão de educação; Vogais efetivos: Primeiro - Dr.ª Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, chefe de divisão de gestão de recursos humanos; Segundo – Dr.ª Susana Maria Neves Vidal, Técnica superior, a fim de procederem à definição dos critérios a adotar na classificação dos candidatos ao procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para ocupação de cinquenta postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, na área funcional de auxiliar de ação educativa. -----

-----O júri definiu que dada a excecionalidade do procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, nos termos do disposto no número seis, do artigo trinta e seis do anexo da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze de vinte de junho, apenas será utilizado um único método de seleção – **Avaliação curricular** (visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho obtida).-----

-----Habilitação Académica - Ao nível deste critério, tendo em conta a característica das funções a desempenhar e a escolaridade que para elas é legalmente exigida (escolaridade obrigatória), foi deliberado dividir este critério em quatro níveis, com as seguintes pontuações: habilitação literária de grau legal exigida para a candidatura – dezasseis valores; habilitação literária de grau superior exigida para a candidatura – vinte valores.-----

-----A este primeiro critério será aplicado um coeficiente de ponderação de quinze por cento.-

-----Formação profissional - Nos termos da lei, consideraram-se as áreas de formação e



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que o candidato concorre. -----

-----Neste critério, foram considerados cinco níveis, com as seguintes pontuações: sem formação profissional – dez valores; com formação – quinze valores.-----

-----A este segundo critério será aplicado um coeficiente de ponderação de trinta por cento.--

-----A experiência profissional - Aqui será tida em conta a experiência dos candidatos com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que concorre e às funções e tarefas a ele inerentes. Por isso, será considerada apenas a experiência no âmbito das funções a desempenhar, adquirida em contexto idêntico àquele em que as vai exercer, na rede de ensino básico e educação pré-escolar.-----

-----Neste critério, foram considerados cinco níveis, com as seguintes pontuações: sem experiência profissional – dez valores; até doze meses de experiência profissional – doze valores; de treze meses a trinta meses de experiência profissional – catorze valores e superior a trinta meses de experiência profissional – vinte valores.-----

-----O tempo será sempre contabilizado por meses inteiros, considerando-se todo o período em que o(a) candidato(a) trabalhou até trinta de abril de dois mil e vinte e um.-----

-----A este terceiro critério será aplicado um coeficiente de ponderação de quarenta por cento.-----

-----A avaliação de desempenho - A avaliação de desempenho aqui considerada é a realizada nos termos da legislação em vigor e relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

-----Assim, o(a) candidato(a) deverá apresentar a última avaliação a que foi sujeito.-----

-----Neste critério, foram considerados cinco níveis, com as seguintes pontuações: sem avaliação de desempenho – dez valores; com avaliação de desempenho de inadequado – quatro valores; com avaliação de desempenho adequado – dezasseis valores; com avaliação de desempenho relevante – dezoito valores; com avaliação de desempenho de excelente – vinte valores. -----

-----A este quarto critério será aplicado um coeficiente de ponderação de quinze por cento.--

-----O júri mais deliberou que a **ordenação final (OF)** resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de selecção acima definidos, traduzidos



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

numa escala de zero a vinte valores, que serão arredondados até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula:-----

$$OF = AC \left(\frac{HA*15\% + FP*30\% + EP*40\% + AD*15\%}{100} \right)$$

4

-----O júri mais deliberou que em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão: Primeiro – Mais tempo de serviço no exercício de funções na área do posto de trabalho / Segundo - Maior número de ações de formação na área do posto de trabalho / Terceiro - Habilitação literária superior.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respectivo. -----