

AVISO

Em cumprimento do n.º 6 e n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto e n.º 4 do artigo 30.º na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, torna-se público que, por Deliberação de Câmara de 20/07/2017, encontram-se abertos os processos de seleção abaixo mencionados, a realizar de acordo com as regras de recrutamento dos técnicos das Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) no 1.º Ciclo do Ensino Básico.

LINHAS DE ORIENTAÇÃO

1 – Ato Administrativo que Aprovou o Recrutamento: Deliberação de Câmara de 20/07/2017.

2 – Processos de Seleção:

- **Processo de Seleção A** – 5 Técnicos de Ensino de Música.
- **Processo de Seleção B** – 4 Técnicos de Ensino de Inglês.
- **Processo de Seleção C** – 7 Técnicos de Atividade Física e Desportiva.

3 – Requisitos de Admissão: A admissão depende da reunião, pelos candidatos, dos seguintes requisitos: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis para o exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; f) Nível habilitacional exigido; g) Envio via correio ou entrega para/no serviço de Recursos Humanos do Município dos documentos comprovativos dos elementos indicados na candidatura, com a utilização obrigatória de formulário próprio, disponível no Serviço de Recursos Humanos ou no sítio da Internet do Município de Cinfaes em <http://www.cm-cinfaes.pt/index.php/municipio/cmc/procedimentos-concursais>; h) Cumprimento da utilização da aplicação informática da Direção-Geral de Recursos Humanos da Educação, de uso obrigatório, a que os interessados podem aceder em <https://sigrhe.dgae.mec.pt/openerp/login>.

3.1 – Nível habilitacional exigido para os técnicos de Ensino de Música:

3.1.1 — Os técnicos de ensino da Música no âmbito do presente programa devem possuir habilitações profissionais ou próprias para a docência da disciplina de Educação Musical ou Música no ensino básico ou secundário.

3.1.2 — Os técnicos de ensino da música podem ainda deter as seguintes habilitações:

- a) Diplomados com um curso profissional na área da música com equivalência ao 12.º ano;
- b) Detentores do 8.º grau do curso complementar de Música;
- c) Frequência do 2º ano de um curso de Música que confira habilitação para a docência;
- d) Outros profissionais com currículo relevante, desde que apresentem experiência profissional na AEC – Ensino de Música com o respetivo tempo de serviço contabilizado até à data da candidatura, anotado no registo biográfico docente ou comprovado através de declaração de tempo de serviço emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

3.2 – Nível habilitacional exigido para os técnicos de Ensino de Inglês:

3.2.1 — Os técnicos de Inglês no âmbito do presente programa devem possuir uma das seguintes habilitações:

- a) Profissionais ou próprias para a docência da disciplina de Ensino de Inglês no ensino básico ou secundário;
- b) Outros profissionais com currículo relevante, desde que apresentem experiência profissional na AEC Ensino de Inglês com o respetivo tempo de serviço contabilizado até à data da candidatura, anotado no registo biográfico docente ou comprovado através de declaração de tempo de serviço emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

3.2.2 — Os técnicos de Inglês que possuam as habilitações e cursos/graus identificados nos números anteriores devem deter conhecimentos da língua portuguesa.

3.3 – Nível habilitacional exigido para os técnicos de Atividade Física e Desportiva:

3.3.1 — Os técnicos de Atividade Física e Desportiva no âmbito do presente programa devem possuir uma das seguintes habilitações:

- a) Profissionais ou próprias para a docência da disciplina de Educação Física ou Desporto no ensino básico ou secundário;
- b) Licenciatura/mestrado em Desporto, ainda que não confira habilitação própria para a docência.

4 – Formalização das candidaturas: Por força do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro e posteriores alterações, as candidaturas aos processos de seleção devem ser feitas mediante utilização da aplicação informática da Direção-Geral de Recursos Humanos da Educação, de uso obrigatório, a que os interessados podem aceder em <https://sigrhe.dgae.mec.pt/openerp/login>, nos **3 dias úteis seguintes** à data da divulgação da oferta de trabalho na página eletrónica do Município de Cinfaes e dos Agrupamentos de Escola.

As candidaturas aos processos de seleção deverão ainda ser acompanhadas do envio ou entrega, em suporte de papel, do formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página oficial deste Município (<http://www.cm-cinfaes.pt/index.php/municipio/cmc/procedimentos-concursais>) e respetivos comprovativos, nos **3 dias úteis seguintes à data da divulgação da oferta de trabalho na página eletrónica do Município de Cinfaes e dos Agrupamentos de Escola**.

As candidaturas deverão ser entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente, das 09:00 às 16:00 horas, ou enviadas através de correio registado com aviso de receção, nos **3 dias úteis seguintes à data da divulgação da oferta de trabalho na página eletrónica do Município de Cinfaes e dos Agrupamentos de Escola**, para o seguinte endereço:

Município de Cinfaes
A/C: Serviço de Recursos Humanos
Largo dos Paços do Concelho
4690-030 Cinfaes

4.1 – Apresentação de documentos:

Deverão ser entregues pelos candidatos, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

- Certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito (fotocópia);
- Curriculum Vitae detalhado, assinado e datado, onde deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional creditada), e experiência profissional, devendo para o efeito anexar os documentos comprovativos da formação e experiência profissional (fotocópias), bem como, da avaliação de desempenho, caso exista, sob pena de não serem considerados;

- Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que tem ou que teve nos últimos 90 dias, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a avaliação de desempenho obtida em 2012 ou ano escolar 2013/2014, no ciclo avaliativo 2013/2014 ou ano escolar 2014/2015 e no ciclo avaliativo 2015/2016 ou ano escolar 2015/2016, a posição remuneratória que detém e a atividade que executa ou executou, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado.

A cada procedimento concursal (A, B e C), corresponderá uma candidatura diferente, sob pena da mesma não ser considerada.

4.2 – Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência.

4.2.1 – Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

4.2.2 – A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou criminal.

4.3 – Serão motivos de exclusão do candidato:

- a prestação de falsas declarações ou inexactidões prestadas aquando da candidatura;
- a não comparência no dia e hora para que foi notificado.

4.4 – Os documentos redigidos em língua estrangeira devem ser traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

5 – Critérios de Seleção: Conjunto de operações que permitem avaliar e classificar os candidatos, designadamente aptidões e conhecimentos indispensáveis ao exercício das funções e responsabilidades do posto de trabalho.

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada um dos métodos de seleção e de Classificação final, bem como os critérios de ordenação preferencial:

- Métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

5.1 – Avaliação curricular:

5.1.1 - Processo de Seleção A

A avaliação curricular, com uma valoração final de 50 pontos, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso de contratação é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. O resultado da AC obtém-se através da soma das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD).

$$AC = \text{HAB (10 pontos)} + \text{EP (20 pontos)} + \text{FP (10 pontos)} + \text{AD (10 pontos)}$$

5.1.1.1- Habilitação Académica de Base (HAB), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Detentores de habilitações profissionais para a docência da disciplina de Educação Musical ou Música no ensino básico ou secundário – 9 pontos;

- b) Detentores de habilitações próprias para a docência da disciplina de Educação Musical ou Música no ensino básico ou secundário – 7 pontos;
- c) Detentores das seguintes habilitações: i) Diplomados com um curso profissional na área da música com equivalência ao 12.º ano; ii) Detentores do 8.º grau do curso complementar de Música; iii) Frequência do 2º ano de um curso de Música que confira habilitação para a docência; ivi) Outros profissionais com currículo relevante, desde que apresentem experiência profissional na AEC – Ensino de Música com o respetivo tempo de serviço contabilizado até à data da candidatura, anotado no registo biográfico docente ou comprovado através de declaração de tempo de serviço emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada – 3 pontos;
- d) Atribuição de mais 1 ponto aos candidatos que, independentemente do perfil habilitacional em que se inscrevem (no âmbito dos três perfis supramencionados), possuem um doutoramento numa área relevante para o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal. Dessa forma, no quadro da ponderação da avaliação curricular/ AC dos candidatos nestas circunstâncias, será somado 1 ponto à ponderação atribuída no fator Habilitação Académica de Base/ HAB.

5.1.1.2 - Experiência Profissional, considerada em dias de tempo de serviço nas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC), a comprovar com registo biográfico do docente (caso este descrimine o tempo de serviço nas AEC) ou declaração de tempo de serviço nas AEC emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada, será apreciada até um máximo de 20 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- a) Sem experiência – 0 pontos;
- b) De 1 dia até 200 dias – 2 pontos;
- c) Mais de 200 dias até 400 dias – 4 pontos;
- d) Mais de 400 dias até 600 dias – 6 pontos;
- e) Mais de 600 dias até 800 dias – 8 pontos;
- f) Mais de 800 dias até 1000 dias – 10 pontos;
- g) Mais de 1000 dias até 1200 dias – 12 pontos;
- h) Mais de 1200 dias até 1400 dias – 16 pontos;
- i) Mais de 1400 dias até 1600 dias – 18 pontos;
- j) Mais de 1600 dias – 20 pontos.

5.1.1.3 - Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional acreditada que preencha os seguintes requisitos:

- Esteja relacionada com as AEC, com o 1º Ciclo do Ensino Básico e/ou Ensino Pré-escolar, com a Língua Portuguesa e com as Necessidades Educativas Especiais, entre outras com relevância para as funções a exercer, devendo estas informações constar explicitamente no certificado ou no programa da respetiva ação;
- Tenha sido realizada nos últimos cinco anos e após a conclusão do grau habilitacional que confere a habilitação exigida para admissão ao concurso ou que garante a atribuição da menção de “currículo relevante”;
- Além disso, qualquer nível de ensino conferente do grau habilitacional não será considerado formação profissional.

A formação profissional será apreciada até um máximo de 10 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- a) Sem formação profissional – 0 pontos;

- b) >0 e < 30 créditos – 2 pontos;
- c) ≥30 e < 60 créditos – 4 pontos;
- d) ≥60 e < 90 créditos – 6 pontos;
- e) ≥90 e < 120 créditos – 8 pontos;
- f) ≥120 – 10 pontos.

5.1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – Serão considerados os três últimos momentos avaliativos, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa). Estes três momentos serão valorados de acordo com a seguinte correspondência:

Avaliação de Desempenho de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa)					
*2012	Pontos	*2013/2014	Pontos	*2015/2016	Pontos
**2013/2014		**2014/2015		**2015/2016	
Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0
Sem avaliação	2	Sem avaliação	2	Sem avaliação	2
Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	4

5.1.2 - Processo de Seleção B

A avaliação curricular, com uma valoração final de 50 pontos, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso de contratação é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. O resultado da AC obtém-se através da soma das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD).

$$AC = \text{HAB (10 pontos)} + \text{EP (20 pontos)} + \text{FP (10 pontos)} + \text{AD (10 pontos)}$$

5.1.2.1- Habilitação Académica de Base (HAB), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Detentores de habilitações profissionais para a docência da disciplina de Inglês no ensino básico ou secundário – 9 pontos;
- b) Detentores de habilitações próprias para a docência da disciplina de Inglês no ensino básico ou secundário – 7 pontos;
- c) Profissionais com currículo relevante, desde que apresentem experiência profissional na AEC Ensino de Inglês com o respetivo tempo de serviço contabilizado até à data da candidatura, anotado no registo biográfico docente ou comprovado através de declaração de tempo de serviço emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada – 3 pontos;
- d) Atribuição de mais 1 ponto aos candidatos que, independentemente do perfil habilitacional em que se inscrevem (no âmbito dos três perfis supramencionados), possuem um doutoramento numa área relevante para o posto

de trabalho descrito no mapa de pessoal. Dessa forma, no quadro da ponderação da avaliação curricular/ AC dos candidatos nestas circunstâncias, será somado 1 ponto à ponderação atribuída no fator Habilitação Académica de Base/ HAB.

5.1.2.2 – Experiência Profissional (EP), considerada em dias de tempo de serviço nas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC), a comprovar com registo biográfico do docente (caso este descreva o tempo de serviço nas AEC) ou declaração de tempo de serviço nas AEC emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada, será apreciada até um máximo de 20 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- a) Sem experiência – 0 pontos;
- b) De 1 dia até 200 dias – 2 pontos;
- c) Mais de 200 dias até 400 dias – 4 pontos;
- d) Mais de 400 dias até 600 dias – 6 pontos;
- e) Mais de 600 dias até 800 dias – 8 pontos;
- f) Mais de 800 dias até 1000 dias – 10 pontos;
- g) Mais de 1000 dias até 1200 dias – 12 pontos;
- h) Mais de 1200 dias até 1400 dias – 16 pontos;
- i) Mais de 1400 dias até 1600 dias – 18 pontos;
- j) Mais de 1600 dias – 20 pontos.

5.1.2.3 - Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional acreditada que preencha os seguintes requisitos:

- Esteja relacionada com as AEC, com o 1º Ciclo do Ensino Básico e/ou Ensino Pré-escolar, com a Língua Portuguesa e com as Necessidades Educativas Especiais, entre outras com relevância para as funções a exercer, devendo estas informações constar explicitamente no certificado ou no programa da respetiva ação;
- Tenha sido realizada nos últimos cinco anos e após a conclusão do grau habilitacional que confere a habilitação exigida para admissão ao concurso ou que garante a atribuição da menção de “currículo relevante”;
- Além disso, qualquer nível de ensino conferente do grau habilitacional não será considerado formação profissional.

A formação profissional será apreciada até um máximo de 10 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- a) Sem formação profissional – 0 pontos;
- b) >0 e < 30 créditos – 2 pontos;
- c) ≥30 e < 60 créditos – 4 pontos;
- d) ≥60 e < 90 créditos – 6 pontos;
- e) ≥90 e < 120 créditos – 8 pontos;
- f) ≥120 – 10 pontos.

5.1.2.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – Serão considerados os três últimos momentos avaliativos, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa). Estes três momentos serão valorados de acordo com a seguinte correspondência:

Avaliação de Desempenho de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa)					
*2012	Pontos	*2013/2014	Pontos	*2015/2016	Pontos
**2013/2014		**2014/2015		**2015/2016	



Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0
Sem avaliação	2	Sem avaliação	2	Sem avaliação	2
Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	4

5.1.3 - Processo de Seleção C

A avaliação curricular, com uma valoração final de 50 pontos, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso de contratação é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. O resultado da AC obtém-se através da soma das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD).

$$AC = \text{HAB (10 pontos)} + \text{EP (20 pontos)} + \text{FP (10 pontos)} + \text{AD (10 pontos)}$$

5.1.3.1- Habilitação Académica de Base (HAB), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- Detentores de habilitações profissionais para a docência da disciplina de Educação Física ou Desporto no ensino básico ou secundário – 9 pontos;
- Detentores de habilitações próprias para a docência da disciplina de Educação Física ou Desporto no ensino básico ou secundário – 7 pontos;
- Detentores de uma licenciatura/mestrado em Desporto, ainda que não confira habilitação própria para a docência – 3 pontos;
- O júri deliberou ainda, atribuir mais 1 ponto aos candidatos que, independentemente do perfil habilitacional em que se inscrevem (no âmbito dos três perfis supramencionados), possuem um doutoramento numa área relevante para o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal. Dessa forma, no quadro da ponderação da avaliação curricular/ AC dos candidatos nestas circunstâncias, será somado 1 ponto à ponderação atribuída no fator Habilitação Académica de Base/ HAB.

5.1.3.2 – Experiência Profissional (EP), considerada em dias de tempo de serviço nas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC), a comprovar com registo biográfico do docente (caso este descrimine o tempo de serviço nas AEC) ou declaração de tempo de serviço nas AEC emitida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada, será apreciada até um máximo de 20 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- Sem experiência – 0 pontos;
- De 1 dia até 200 dias – 2 pontos;
- Mais de 200 dias até 400 dias – 4 pontos;
- Mais de 400 dias até 600 dias – 6 pontos;
- Mais de 600 dias até 800 dias – 8 pontos;
- Mais de 800 dias até 1000 dias – 10 pontos;
- Mais de 1000 dias até 1200 dias – 12 pontos;

- h) Mais de 1200 dias até 1400 dias – 16 pontos;
- i) Mais de 1400 dias até 1600 dias – 18 pontos;
- j) Mais de 1600 dias – 20 pontos.

5.1.3.3 - Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional acreditada que preencha os seguintes requisitos:

- Esteja relacionada com as AEC, com o 1º Ciclo do Ensino Básico e/ou Ensino Pré-escolar, com a Língua Portuguesa e com as Necessidades Educativas Especiais, entre outras com relevância para as funções a exercer, devendo estas informações constar explicitamente no certificado ou no programa da respetiva ação;
- Tenha sido realizada nos últimos cinco anos e após a conclusão do grau habilitacional que confere a habilitação exigida para admissão ao concurso;
- Além disso, qualquer nível de ensino conferente do grau habilitacional não será considerado formação profissional.

A formação profissional será apreciada até um máximo de 10 pontos e de acordo com os seguintes intervalos:

- a) Sem formação profissional – 0 pontos;
- b) >0 e < 30 créditos – 2 pontos;
- c) ≥30 e < 60 créditos – 4 pontos;
- d) ≥60 e < 90 créditos – 6 pontos;
- e) ≥90 e < 120 créditos – 8 pontos;
- f) ≥120 – 10 pontos.

5.1.3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – Serão considerados os três últimos momentos avaliativos, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa). Estes três momentos serão valorados de acordo com a seguinte correspondência:

Avaliação de Desempenho de acordo com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro*/ Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro** (menção qualitativa)					
*2012	Pontos	*2013/2014	Pontos	*2015/2016	Pontos
**2013/2014		**2014/2015		**2015/2016	
Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0	Inadequado ou Insuficiente	0
Sem avaliação	2	Sem avaliação	2	Sem avaliação	2
Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	3	Adequado/ Relevante ou Regular/ Bom/ Muito Bom/ Excelente	4

5.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Processo de Seleção A, B e C

A EAC terá uma valoração final de 50 pontos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações valorativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A estas classificações valorativas correspondem respetivamente, as classificações quantitativas de 50, 40, 30, 20 e 10 pontos. A EAC visa obter, através de uma relação



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

Serão avaliadas as seguintes competências: A – Conhecimentos Especializados; B – Planeamento e organização; C – Iniciativa e autonomia; D – Trabalho de equipa e cooperação; E – Responsabilidade e compromisso com o serviço.

A entrevista de avaliação de competências será pontuada de acordo com a seguinte fórmula:

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

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será pontuada de acordo com a seguinte correspondência:

De 4 a 6 valores – Insuficiente = 4 valores = 10 pontos;

>6 e < 10 valores – Reduzido = 8 valores = 20 pontos;

≥10 e < 14 valores – Suficiente = 12 valores = 30 pontos;

≥14 e < 18 valores – Bom = 16 valores = 40 pontos;

≥18 e ≤ 20 valores – Elevado = 20 valores = 50 pontos.

Para aplicar o método de seleção, entrevista de avaliação de competências, foi designada a Técnica Superior (Psicologia), Maria Filomena Cardoso Barbosa, para o processo de seleção de 7 Técnicos de Atividade Física e Desportiva, para o processo de seleção de 5 Técnicos de Ensino de Música e para o processo de seleção de 4 Técnicos de Ensino de Inglês.

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A convocatória para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências será efetuada através de aviso publicado no sítio da internet do Município de Cinfães, onde constará dia, hora e local para a realização da mesma.

Considerando a calendarização prevista para o início do ano escolar e a importância do recrutamento atempado dos recursos humanos necessários, o Dirigente Máximo deliberou a utilização faseada dos métodos de seleção, sendo que será aplicada a EAC à primeira tranche de 20 candidatos, dispensando a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. No entanto, caso se verifique que este número se torna insuficiente para suprir as necessidades, o júri aplicará este mesmo método de seleção a uma segunda tranche de 20 candidatos da lista de ordenação da avaliação curricular, repetindo-se esta ação, se necessário. Estes 20 candidatos constituirão a lista de ordenação final, que se manterá até ao final do ano letivo 2017/2018.

6 - Classificação Final

Processo de Seleção A, B e C

A classificação final, que resultará da fórmula abaixo indicada, será expressa na escala de 0 a 100 pontos.

CF= AC + EAC, em que:

CF= Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.

7 – O recrutamento inicia-se entre trabalhadores que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e que não pretendam conservar essa

qualidade ou se encontrem em Situação de Mobilidade Especial, declarando a sua situação profissional no requerimento norma.

Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto no parágrafo anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

7.1 - Critérios de Ordenação Preferencial

7.1.1. - Processo de Seleção A e B

Em situações de igualdade de classificação, preferem sucessivamente na ordenação final os candidatos que:

- 1.º - Se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais;
- 2.º - Tenham estabelecido uma relação jurídica de emprego público com o Município;
- 3.º - Obtenham maior número de dias de tempo de serviço nas AEC;
- 4.º - Obtenham maior número de créditos de Formação Profissional;
- 5.º - Depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos candidatos, em que se dará preferência aos candidatos mais velhos.

Os Critérios de Ordenação Preferencial acima designados serão utilizados para a ordenação da lista de avaliação curricular e da lista de ordenação final.

7.1.2. - Processo de Seleção C

Em situações de igualdade de classificação, preferem sucessivamente na ordenação final os candidatos que:

- 1.º - Se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais;
- 2.º - Tenham estabelecido uma relação jurídica de emprego público com o Município;
- 3.º - Obtenham maior número de dias de tempo de serviço nas AEC;
- 4.º - Obtenham maior número de créditos de Formação Profissional;
- 5.º - Tenham maior valoração média final (arredondada à unidade) na habilitação profissional com a qual concorre;
- 6.º - Depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos candidatos, em que se dará preferência aos candidatos mais velhos.

Os Critérios de Ordenação Preferencial acima designados serão utilizados para a ordenação da lista de avaliação curricular e da lista de ordenação final.

8 – Identificação e Caracterização dos Postos de Trabalho:

- Técnico de Ensino de Música (5 vagas) – Conforme Mapa de Pessoal aprovado para 2017.
- Técnico de Ensino de Inglês (4 vagas) – Conforme Mapa de Pessoal aprovado para 2017.
- Técnico de Atividade Física e Desportiva (7 vagas) – Conforme Mapa de Pessoal aprovado para 2017.

9 – Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP): Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), a Termo Resolutivo Certo/Tempo Parcial (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação).

10 – Pressupostos do Contrato de Trabalho: Para execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nos termos dos factos invocados na deliberação da Câmara Municipal de 20 de julho de 2017.

11 – Duração do CTFP: O CTFP produz os seus efeitos desde a data em que for celebrado, salvo nos casos em que o próprio contrato lhe atribua eficácia retroativa ou diferida, caducando no termo do ano letivo 2017/2018, por força do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto.

12 – Local de Trabalho: Estabelecimentos de ensino público e/ou instalações municipais próprias para a realização das AEC.

13 – Carga Horária/Remuneração:

- Técnico de Ensino de Música (Processo de Seleção A) – 5 vagas de 13 horas para AEC, às quais se somam 8 horas para atividades afins (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto), num total de 21H/Semana (7,92€/hora).

- Técnico de Ensino de Inglês (Processo de Seleção B) - 4 vagas de 10 horas para AEC, às quais se somam 11 horas para atividades afins (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto), num total de 21H/Semana (7,92€/hora).

- Técnico de Atividade Física e Desportiva (Processo de Seleção C) – 7 vagas de 10 horas para AEC, às quais se somam 11 horas para atividades afins (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto), num total de 21H/Semana (7,92€/hora).

14 – O apuramento e seleção dos candidatos, dos procedimentos mencionados, por deliberação de Câmara de 20 de julho de 2017, é da responsabilidade do seguinte Júri:

Processo de Seleção A:

Presidente: Marta Alexandra da Rocha Vinagre, Técnica Superior (Educação), do Município de Cinfaes;

1º Vogal efetivo: Vera Mónica Fonseca Cardoso, Técnica Superior (Sociologia), do Município de Cinfaes, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Christelle Ramalho da Silva, Técnica Superior (Serviço Social), do Município de Cinfaes.

Suplentes: António Manuel Vieira Bernardino, Técnico Superior (Educação), do Município de Cinfaes e Rui Manuel Marques Botelho, subdiretor da Direção do Agrupamento de Escolas General Serpa Pinto, Cinfaes.

Processo de Seleção B:

Presidente: Marta Alexandra da Rocha Vinagre, Técnica Superior (Educação), do Município de Cinfaes;

1º Vogal efetivo: Vera Mónica Fonseca Cardoso, Técnica Superior (Sociologia), do Município de Cinfaes, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Christelle Ramalho da Silva, Técnica Superior (Serviço Social), do Município de Cinfaes.

Suplentes: António Manuel Vieira Bernardino, Técnico Superior (Educação), do Município de Cinfaes e Rui Manuel Marques Botelho, subdiretor da Direção do Agrupamento de Escolas General Serpa Pinto, Cinfaes.

Processo de Seleção C:

Presidente: António Agostinho Mouta Pinto, Técnico Superior (Desporto/Educação Física), do Município de Cinfaes;

1º Vogal efetivo: Marta Alexandra da Rocha Vinagre, Técnica Superior (Educação), do Município de Cinfaes, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Vera Mónica Fonseca Cardoso, Técnica Superior (Sociologia), do Município de Cinfaes.

Suplentes: António Manuel Vieira Bernardino, Técnico Superior (Educação), do Município de Cinfaes e João Alberto de Sousa Sampaio, subdiretor da Direção do Agrupamento de Escolas de Souselo.

15 – Regime Jurídico: Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24 de agosto, Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto e Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

16 – A lista da Avaliação Curricular e a lista de classificação da Entrevista de Avaliação de Competências serão publicitadas no sítio do Município de Cinfaes.

17 – A lista final de ordenação dos candidatos admitidos em cada processo de seleção resultante da plataforma informática enunciada no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, poderá não corresponder à lista final correta, considerando as limitações de foro técnico da respetiva plataforma. Desta forma, a lista final de ordenação válida será publicitada na página da internet do Município de Cinfaes.

18 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 – Determina-se que o presente aviso seja divulgado no sítio da internet do município e dos Agrupamentos de Escola.

Paços do Município, 03 de agosto de 2017.

O Presidente da Câmara, _____

(Enf.º Armando da Silva Mourisco)