MUNICÍPIO DE CAMINHA

Procedimento Concursal na modalidade de mobilidade na categoria, a operar entre órgãos, para recrutamento de um trabalhador (m/f) com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrado na carreira e categoria de assistente operacional (Auxiliar de Ação Educativa)

ATA DA REUNIÃO N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente Maria de Fátima Gonçalves de Azevedo, Chefe da Unidade de Coesão Social e Educação, pela 1.ª Vogal Efetiva Paula Cristina Valença Dias, Chefe da Unidade de Administração e Recursos Humanos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª Vogal Efetiva Ana Sofia Pereira Gomes Mendes, Técnica Superior, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; definir o sistema de valoração final e estabelecer os critérios de desempate

Os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular** (AC) e **Entrevista de Avaliação de competências** (EAC):

1 - Avaliação Curricular (AC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, sendo considerada, com base na análise do respetivo curriculum vitae e respetivos documentos comprovativos, a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional.

A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

a) **Habilitação Literária (HL)** – O grau de habilitação académica será considerado nos seguintes termos:

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores
- Habilitação literária superior à legalmente exigida, desde que considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores

b) **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direto interesse ou sejam relevantes para o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento. Serão valoradas as ações de formação frequentadas a partir do ano 2021 (inclusive), até à data de abertura do presente procedimento concursal. Só serão consideradas as ações de formação frequentadas e comprovadas através de fotocópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 8 valores;
Até 50 horas de formação – 10 valores;
De 50 até 100 horas de formação – 14 valores;
De 100 até 200 horas de formação – 16 valores;
De 200 até 250 horas de formação – 18 valores;
Mais de 250 horas de formação – 20 valores.

O júri deliberou por unanimidade considerar que, nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

c) **Experiência Profissional (EP)** - A valoração da EP incidirá no desempenho de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 8 valores;
Até 3 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento – 12 valores;
Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento – 14 valores;
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 8 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento – 16 valores;

Mais de 8 anos e inferior ou igual a 15 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento – 18 valores;
Mais de 15 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento – 20 valores.

d) **Avaliação de desempenho (AD) –** Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao ano de 2025:

Desempenho Inadequado – 0 valores
Desempenho Regular – 12 valores
Desempenho Bom – 16 valores
Desempenho Muito Bom – 18 valores
Desempenho Excelente – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão considerados 12 valores.

A **AC** será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

AC = (HL*30 %) + (FP*15%) + (EP*40%) + (AD*15%)
Sendo que:
AC = Avaliação Curricular;
HL = Habilitações Literárias;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Com uma **ponderação de 60%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as

competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho.

A metodologia de avaliação de competências identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- **Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização;
- **Orientação para a segurança:** 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;
- **Inteligência Emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a

- maior número de anos de experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento ou similares;
- candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- candidato/a com habilitação literária superior;
- sorteio a realizar de entre os/as candidatos/as nos quais subsiste empate após a aplicação de todos os critérios de desempate previamente definidos.

4. Disposições finais

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112.º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será o constante do formulário de candidatura que deve estar escrito de forma legível.

Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

O Júri do Procedimento Concursal,

Maria de Fátima Gonçalves de Azevedo

Maria de Fátima Gonçalves de Azevedo

Paula Cristina Valença Dias

Paula Cristina Valença Dias

Ana Sofia Mendes

Ana Sofia Pereira Gomes Mendes

menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores
1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores
2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores
3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores

2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de algum dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado/a ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3. Ordenação final e critérios de desempate

a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assim, a ordenação final será efetuada tendo em conta a classificação final obtida por cada candidato/a, que será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

CF= AC*40% + EAC*60%

Em que:
OF = Ordenação final
AC = Avaliação curricular
EAC = Entrevista de avaliação de competências

b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, aplicam-se os seguintes critérios: