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 técnico para o exercício de funções no Serviço de Arquivo Geral e Gestão Documental

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 Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe da Divisão de Administração e Finanças Municipais, pela 1.ª Vogal Efetiva Catarina João Mateus Dias, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª Vogal Efetiva Paula Cristina Valença Dias, Chefe da Unidade de Administração e Recursos Humanos, 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):

1.1 - 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 e/ou similares. 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 ou similares – 12 valores;
Mais de 3 anos e inferior ou igual à 5 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento ou similares – 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 ou similares – 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 ou similares – 18 valores;
Mais de 15 anos no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento ou similares – 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.

1.2 - 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 o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo;
- **Gestão do Conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;
- **Iniciativa:** Agir proactivamente 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.

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

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:
CF = Classificação 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:

- 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 similar;
- 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,

Ana Veloso Dourado Ferreira

Catarina João Mateus Dias

Paula Cristina Valença Dias