



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AF', 'AB', 'Shaw', and 'H'.

MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/ CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (TELEFONISTA)

ATA Nº1

Aos vinte e quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri: Ana Dourado Ferreira, Chefe de Divisão de Administração e Finanças Municipais, 1.ª Vogal efetivo: Angelina Maria Esteves, Chefe de Divisão de Coesão Social, Educação, Desporto, Cultura e Turismo e que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, 2.ª Vogal efetiva: Maria Teresa Carneiro, coordenadora técnica de Recursos Humanos, 3.ª Vogal efetiva: Marcos Fernandes, técnico superior/psicólogo e 4.ª Vogal efetiva: Lúcia Barros, assistente técnica, reuniu com o objetivo de definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método seleção e definir os critérios de desempate, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo.

1.1. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

a) Avaliação curricular (AC) – Com uma **ponderação de 55%**, 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 do desempenho.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da medida aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

1) Habilitação literária (HL) – Será ponderado o grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, 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

2) Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direito interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia 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 formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 4 valores

Total de horas de formação relevante < 35 horas – 6 valores

Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas – 8 valores

Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas – 10 valores

Total de horas de formação relevante de 105 a 139 horas – 12 valores

Total de horas de formação relevante de 140 a 174 horas – 14 valores

Total de horas de formação relevante de 175 a 204 horas – 16 valores

Total de horas de formação relevante de 205 a 239 horas – 18 valores

Total de horas de formação superior a 240 horas – 20 valores

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

3) Experiência Profissional (EP)- Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 8 valores;

Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) – 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) – 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, será considerado 12 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$$

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.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 45%**, 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.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. 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:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha;
- **Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

4 valores – Não evidencia possuir a competência

8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção a aplicar serão:

a) Prova de conhecimentos (PC)- Com uma **ponderação de 70%**, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I e II

Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo ser assinalada apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;

Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo ser assinalada a resposta correta;

As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 2 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 0 valores;

As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 1 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 0 valores;

Legislação necessária para a realização da prova:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:

- Parte II, Título IV, Capítulo V, Secção II e III;
- Parte II, Título IV, Capítulo I, Secção I;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações, que aprova o Código de Trabalho:

- Parte Geral, Título I, Capítulo I;
- Parte Geral, Título II, Capítulo II, Secção I e Secção II, Subsecção X e Subsecção XI;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais:

- Título II, Capítulo III, Secção III

- Estrutura Orgânica do Município de Caminha, despacho n.º 9301/2022 publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 145 de 28/07/2022 e Estrutura Orgânica e Organização Interna dos Serviços, Despacho n.º 3/2023 – PCM, ambos os despachos encontram-se publicitados no sítio oficial do Município em www.cm-caminha.pt.

-Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, os candidatos poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel.

-Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

-Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos.

-A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.

b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as consequências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. 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:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha;
- **Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;

- 
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
 - **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
 - **Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;
 - **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

4 valores – Não evidencia possuir a competência

8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do § 4 do artigo 21.º da Portaria 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. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 55\% \text{ AC} + 45\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 70\% \text{ PC} + 30\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

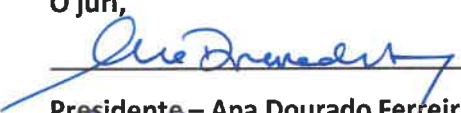
b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior.

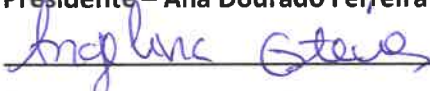
4. Disposições finais

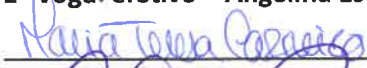
As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A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

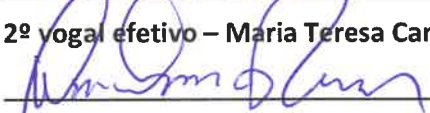
Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

O júri,


Presidente – Ana Dourado Ferreira


1º vogal efetivo – Angelina Esteves


2º vogal efetivo – Maria Teresa Carneiro


3º vogal efetivo – Marcos Fernandes


4º vogal efetivo – Lúcia Barros

