



MUNICÍPIO DE CAMINHA

Handwritten signatures and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE VINTE E TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA)

ATA Nº1

Aos cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri Angelina Maria Esteves, Chefe de Divisão de Coesão Social, Educação, Desporto, Cultura e Turismo; pela 1.^a Vogal efetiva, e que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, Angelina Maria Pereira Cunha, Chefe da Divisão de Ambiente, Economia e Serviços; pela 2.^a Vogal efetiva Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe de Divisão de Administração e Finanças Municipais; pela 3.^a Vogal efetiva Joana Paula Costa Campos, Técnico Superior/Jurista e pela 4.^a Vogal efetiva Paula Cristina Valença Dias, Técnico Superior/Psicologia, 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 17º 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 40%**, 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

8:17
M
V
P
A

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 60%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada 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:

- **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;

Fig. 1
Aj
C. B
R

- **Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
- **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.

Fig 2
C. A

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

✓ **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho, na sua atual redação:**

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

✓ **Decreto de Lei 184/2004, de 29 de julho, na sua atual redação, que estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário**

- Capítulo II

✓ **Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas do Concelho de Caminha (Publicitado no sítio oficial do Agrupamento de Escolas do Concelho de Caminha aecm.edu.pt)**

- Capítulo II, Secção I
- Capítulo V, Secção I, Artigos 105.º e 106.º
- Capítulo V, Secção II
- Capítulo VI, Secção II
- Capítulo VI, Secção X

-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.

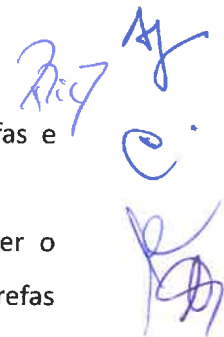
A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

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:

- **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;
- **Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

- 
- **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:

$$\text{OF} = 40\% \text{ AC} + 60\% \text{ EAC}$$

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,



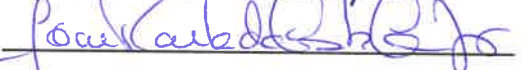
Presidente – Angelina Maria Esteves



1º vogal efetivo – Angelina Maria Pereira da Cunha



2º vogal efetivo – Ana Veloso Dourado Ferreira



3º vogal efetivo – Joana Paula Costa Campos



4º vogal efetivo – Paula Cristina Valença Dias