



MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL

ATA Nº1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e três dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o **preenchimento de dois postos de trabalho na carreira geral de Assistente Operacional**, para a Divisão de Coesão Social, Educação, Cultura, Turismo e Desporto, constituído pela Presidente de Júri: Angelina Maria Esteves, 1.º Vogal efetivo: Rita Alexandra da Cruz Braga Carrasqueira e o 2.º Vogal efetivo: Paula Cristina Valença Dias, reunião que teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

1. Nos termos do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria, 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/as colocados/as em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“Avaliação Curricular”** e a **“Entrevista de Avaliação de Competências”**, exceto quando os/as candidatos/as por escrito

afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplicam os métodos de seleção **“Prova de Conhecimentos Teórico-Prática”** e **“Avaliação Psicológica”**;

1.2. Para os/as restantes candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são **“Prova de Conhecimentos Teórico-Prática”** e **“Avaliação Psicológica”**;

1.3. Será ainda aplicado, a todos/as os/as candidatos/as, o método de seleção facultativo **“Entrevista Profissional de Seleção”**, conforme o disposto no artigo 36.º, da LTFP, conjugado com o artigo 6.º, da Portaria;

1.4. Aos/às candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10, do artigo 9.º, da Portaria;

2. Serão excluídos/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos/as que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais assim como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos/as, pelo que, face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7, da Portaria, nos seguintes termos:

3.1. O primeiro método será aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento concursal comum;

3.2. O segundo método será aplicado ao conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, **na proporção de vinte (20)**, por cada posto de trabalho a concurso, nos termos do disposto na alínea b), do n.º 3, do artigo 7.º, da Portaria;

3.3. Ficam dispensados/as de aplicação do segundo método os restantes candidatos/as, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), do artigo 7.º, da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos/as aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

3.4. Ao abrigo do disposto no n.º 9, do art. 9.º, da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, são eliminatórios, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.



4. Método de seleção obrigatórios:

4.1. Avaliação Curricular (AC) – Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)] / 7$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de AC serão os seguintes:

Habilitação Literária (HL) – Será ponderado o grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Licenciatura - 16 valores;

Mestrado - 18 valores;

Doutoramento - 20 valores.

Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional realizadas a partir do ano 2018 que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

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

40 12 19

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.

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.

Avaliação de Desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos 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.

Caso os/as candidatos/as, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a valoração de 12 valores.

4.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A **EAC** será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito, previamente formados para a utilização deste método.

A **EAC** terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

A **EAC** será avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, 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 actividade 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;

✱ ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma activa;
- **Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

4.3. Prova de Conhecimentos Teórico-Prática (PCTP) – Com uma ponderação de 40%, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício das funções do posto a ocupar, 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 **PCTP** será dividida em duas partes distintas:

Prova de Conhecimentos Teóricos (PCT) – Visa avaliar os conhecimentos e competências técnicas necessárias ao exercício da função (Ponderada a 55%);

Prova de Conhecimentos Práticos (PCP) – Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função (Ponderada a 45%).

A **PCT** incidirá sobre conteúdos de natureza 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 45 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e por questões de verdadeiro e falso. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

Durante a realização da **PCT** de conteúdo de natureza específica, os candidatos poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não anotados.

Legislação necessária para a realização da prova:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações, que aprova o Código de Trabalho;
- c) Lei n.º 13/2003, de 21 de maio e respetivas alterações, que institui o Rendimento Social de Inserção (RSI).



A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I – Composto por seis (6) questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

Grupo II – Composto por duas (2) questões de resposta verdadeiro ou falso, devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

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) normativo(s) em que se fundamenta – 2 valor;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 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) normativo(s) em que se fundamenta – 4 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 0 valores.

A **PCP** será de realização individual, com uma duração até 20 minutos, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas que se concretizará da seguinte forma:

- O/a candidato/a deverá escrever sobre qual seria a sua atuação perante uma situação hipotética apresentada pelo júri.

Os parâmetros da avaliação a considerar, para a PCP, serão a perceção e compreensão da tarefa, a motivação para a tarefa e a qualidade da realização e o grau de conhecimentos demonstrados, sendo valorados da seguinte forma:

1.º Parâmetro:

Perceção e Compreensão da Tarefa

20 valores – Revela excelente perceção e compreensão das tarefas propostas, antecipando claramente os comportamentos adequados a adotar perante a situação;

15 valores - Revela boa perceção e compreensão das tarefas propostas, antecipando alguns comportamentos que pode adotar perante a situação;

10 valores - Revela suficiente percepção e compreensão das tarefas propostas, revelando, contudo, algumas dificuldades na antecipação dos comportamentos a adotar;

5 valores - Revela insuficiente percepção e compreensão da tarefa proposta, não sendo capaz de antecipar quais os comportamentos a adotar.

2.º Parâmetro:

Motivação para a Tarefa

20 valores - Executa a função desempenhada com grande motivação, adotando uma postura de total envolvimento na situação e empenho muito evidente na sua resolução através da busca permanente de soluções;

15 valores - Executa a função desempenhada com motivação e envolvimento bastante satisfatórios, manifestando várias tentativas para a resolução da situação;

10 valores - Executa a função desempenhada com motivação e envolvimento suficientes, manifestando algumas tentativas para a resolução da situação;

5 valores - Executa a função desempenhada com pouca motivação e envolvimento insuficientes, manifestando pouco empenho na resolução da situação.

3.º Parâmetro:

Qualidade de Realização e Grau de Conhecimento

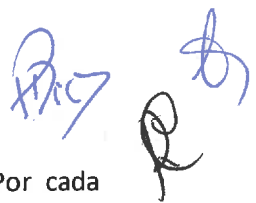
20 valores – Executa com rigor e qualidade todas as tarefas a desempenhar, revelando criatividade e excelente capacidade de adaptação e resposta à situação e demonstra um elevado conhecimento na utilização de diversas estratégias para lidar com a situação;

15 valores - Executa com rigor e qualidade a maioria das tarefas a desempenhar, evidenciando boa capacidade de adaptação e resposta à situação e demonstra bom conhecimento na utilização da maioria das estratégias para lidar com a situação;

10 valores - Executa com rigor e suficiente qualidade a maioria das tarefas a desempenhar, demonstrando alguma capacidade de resposta à situação e demonstra um conhecimento razoável na utilização das estratégias para lidar com a situação;

5 valores - Revela dificuldade na execução da maioria das tarefas a desempenhar e pouca capacidade de resposta à situação e demonstra insuficiente conhecimento na utilização das estratégias para lidar com a situação.

4.4. Avaliação Psicológica (AP) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a



ocupar, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma Ficha Individual de Avaliação Psicológica, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido, sendo que apenas o resultado final será do conhecimento do restante júri e publicamente divulgado, dado que os restantes dados integram o processo individual de cada candidato/a ao qual só pode aceder o próprio e o avaliador, dado que no método em apreço será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

Na avaliação psicológica serão aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Método de seleção facultativo:

5.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A **EPS** terá uma duração aproximada de 15 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **EPS** pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante os contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião sobre as questões suscitadas.

20 Valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto e trabalho a ocupar;

8 Valores – Quando evidencia capacidade de reflexão crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;



4 Valores – Quando não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça as exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) Capacidade de Comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação.

20 Valores – Demonstra elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouco clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o/a candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do/a candidato/a na organização como um todo.

20 Valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 Valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

d) Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar.

20 Valores - Demonstra inequivocamente elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores – Demonstra inequivocamente grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

12 Valores – Demonstra inequivocamente algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores - Demonstra inequivocamente pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas rotineiras;

4 Valores – Demonstra inequivocamente desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

A **EPS** será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$\text{EPS} = (\text{SC} + \text{CC} + \text{EP} + \text{M}) / 4$$

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

SC = Sentido Crítico

CC = Capacidade de Comunicação

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

6. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

Aos/Às candidatos/as que se enquadram no ponto **4.1** a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula: **OF = AC* 40% + EAC* 30% + EPS* 30%**

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos/Às candidatos/as que se enquadram no ponto **4.2** a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula: **OF = PCT* 40% + AP* 30% + EPS* 30%**

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de Conhecimentos Teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º, Portaria. Subsistindo a igualdade, 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.

E não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

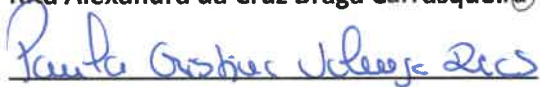
O júri,



Angelina Maria Esteves



Rita Alexandra da Cruz Braga Carrasqueira



Paula Cristina Valença Dias