



Rub
AJ

ATA n.º 1

----- PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL / ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS -----

----- Ao vigésimo primeiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, no Gabinete da Chefe da Divisão Económica, Cidadania, Animação e Juventude, (DECAJ), reuniu-se o Júri do concurso em epígrafe, deliberado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé datado de quinze de outubro de dois mil e vinte e quatro, estando presentes os seguintes membros do júri: Presidente Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ, 1º Vogal Efetivo: Artur Manuel Pinto Madureira, Técnico Superior de Gestão Desportiva, que substituirá a Presidente do Júri do Recrutamento nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Ana Catarina Leria Rocha Pinto, Técnica Superior de Estudos Europeus. -----

----- A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, proceder à **ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção**, bem como do **sistema de ordenação final**, descritos no aviso de abertura, a publicar por extrato no DRE e na sua íntegra na página electrónica do Município e na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

----- **Métodos de Seleção** - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, existem três grupos de métodos de seleção, consoante os universos de candidatos: -----

1º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:

- a) A exercerem funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho em causa;
- b) Colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes;
- c) Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, mas que optem por estes métodos de seleção;
- d) Colocados em situação de valorização profissional.

1. Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
2. Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

2º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:

- a) A cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- b) Candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

1. Prova de Conhecimentos (método de seleção facultativo)
2. Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção obrigatório)

3º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público a Termo ou sem Vínculo de Emprego

Carminha
Ribeiro
AU

Público:

1. Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
2. Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

---- **Prova de Conhecimentos (PC)** — Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será de natureza oral, com uma duração máxima de 30 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, que incidirá, nos diplomas abaixo identificados e em situações práticas do dia-a-dia de um Assistente Operacional / Assistente Operacional, na área de Auxiliar de Ação Educativa; -----

Legislação aplicável (todos os diplomas na sua redação atual): -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Conteúdo Funcional, previsto no Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro — Código de Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro — Sistema Integrado de Gestão e avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Carta Ética da Administração Pública;
- Regulamento Interno dos Serviços Municipais – 2024 (Aviso n.º 1023/2024).

---- **Avaliação Psicológica (AP)** — Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

---- A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do n.º 3, do referido artigo 17.º. -----

---- **Avaliação Curricular (AC)** — 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 e a experiência profissional. -----

---- Na Avaliação Curricular (AC) serão consideradas e ponderadas numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e é expressa até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{(HA) + (FP) + (EP)}{3}$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

---- Para a avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração: -----

Dr. Camila Ribeiro

---- A Habilitação Acadêmica (HA) será pontuada numa escala de 20 valores, resultando diretamente da classificação obtida pelo candidato no curso que lhe confere a habilitação mínima exigível (devidamente documentada): Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do(a) candidato(a). -----

---- No caso do certificado de habilitações do curso ou nível de ensino que lhe confere a habilitação mínima exigível não especificar uma classificação numérica na escala de 20 valores, será atribuída a classificação de 12 valores. -----

---- Para a valoração do parâmetro da **Formação Profissional (FP)** considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

Mais de 100 horas de formação	20 valores
De 76 a 100 horas de formação	18 valores
De 51 a 75 horas de formação	15 valores
De 26 a 50 horas de formação	12 valores
De 11 a 25 horas de formação	8 valores
Até 10 horas de formação	6 valores

---- Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação. -----

---- A valoração do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

Mais de 9 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 5 até 9 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	14 valores
De 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

---- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre a lista de competências prevista para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivos anexos. -----

---- A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. São avaliadas as seguintes competências: -----

2. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. -----

4. ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. -----

Ca...
Rub
AJ

7. 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. -----

12. 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. -----

----- A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As competências serão avaliadas conforme perfil de competências definidas e consideradas basilares para o exercício das funções. -----

----- É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte; ou que tenha obtido um juízo de Não Apto no método de seleção ou numa das suas fases da Avaliação Psicológica. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

----- Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Alfândega da Fé e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-alfandegadafe.pt/>. -----

----- A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e a Ordenação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os Candidatos alocados no 1º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:

1. Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
2. Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

OF = PC (70%) + AP (Apto / Não Apto) + EAC (30%)

Para os Candidatos alocados no 2º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:

1. Prova de Conhecimentos (método de seleção facultativo)
2. Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção obrigatório)

OF = AC (30%) + EAC (40%) + PC (30%)

Para os Candidatos alocados no 3º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público a Termo ou sem Vínculo de Emprego Público:

1. Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
2. Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
3. Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

OF = PC (70%) + AP (Apto / Não Apto) + EAC (30%)

----- Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual

ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

----- Em situações de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Após a aplicação dos critérios de desempate, estabelecidos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo ainda empates, são aplicados os seguintes critérios: -----

1.º- Candidato que exerça ou tenha exercido funções idênticas ao posto de trabalho a concurso, mediante apresentação de declaração comprovativa do mesmo; -----

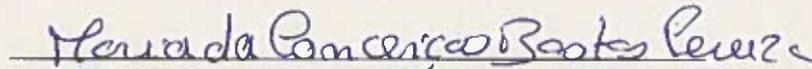
2.º- Candidato com menor idade. -----

----- Publicitação da Lista de Ordenação Final: após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª Série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Alfândega da Fé e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-alfandegadafe.pt/>.-----

----- Não havendo mais nada a acrescentar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que irá ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

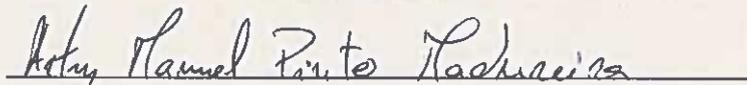
O Júri do Concurso:

Presidente do Júri:



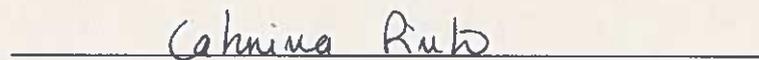
Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ;

1º Vogal Efetivo



Artur Manuel Pinto Madureira, Técnico Superior de Gestão Desportiva;

2º Vogal Efetivo



Ana Catarina Leria Rocha Pinto, Técnica Superior de Estudos Europeus;