

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – COZINHEIRA

Ata número um

No dia 31 de agosto de 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 11:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 23 de agosto de 2022, para o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional – Cozinheira, constituído por:

Presidente: Carlos Alberto Pereira Gomes, Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto;

Vogal efetiva: Ana Margarida Oliveira Dias, Técnica Superior afeta à Divisão de Educação, Juventude e Desporto; e

1ª Vogal Suplente: Diana Cristina Coelho Moura, Técnica Superior afeta à Divisão de Educação, Juventude e Desporto.

Os postos de trabalho postos a concurso têm a seguinte caracterização: “Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade. Assegura o funcionamento das cantinas e refeitórios escolares da responsabilidade do município, concretamente a confeção de refeições.”

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pelo Presidente da Câmara em 23/08/2022, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:



Prova de Conhecimentos Escrita ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 12 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre


Diana Botica

conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos escrita terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral:

- Artigos 1.º ao 76.º, 122.º ao 143.º e 176º ao 240º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atualizada.

2.1.2. Legislação específica:

- Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto - define as regras a observar no funcionamento das atividades de animação e apoio à família, da componente de apoio à família e das atividades de enriquecimento curricular;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho - define o estatuto específico do pessoal não docente ao serviço nos estabelecimentos de ensino;
- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro - regulamenta os critérios de afetação de pessoal não docente aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do Ministério da Educação, na sua versão atualizada.
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro - concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua versão atualizada.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1., desde que não anotada, nem comentada. As remissões simples não constituem anotações;

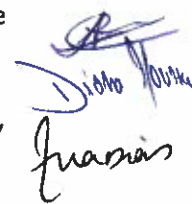
2.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 2.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. A legislação mencionada no ponto 2.1. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>;

2.2.4. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.


João Pereira

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

3.1. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração de entidade especializada pública ou, na ausência de disponibilidade desta, de entidade privada, para a realização desta parte do procedimento, ao abrigo da al. i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.



4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Acadêmicas (HA)**, será ponderada a habilitação acadêmica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Acadêmicas (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 20 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência ≤ 1 ano	10 valores

Diogo Sousa
Juanas

Experiência > 1 ano e ≤ 3 anos	12 valores
Experiência > 3 ano e ≤ 5 anos	14 valores
Experiência > 5 anos e ≤ 7 anos	16 valores
Experiência > 7 anos e ≤ 9 anos	18 valores
Experiência ≥ 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. **Realização e Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas - competência ponderada a 20%.

5.1.2. **Trabalho de equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa - competência ponderada a 20%.

5.1.3. **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 - competência ponderada a 10%.

5.1.4. **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 - competência ponderada a 10%.



5.1.5. **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica – competência ponderada a 10%.

5.1.6. **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade – competência ponderada a 10%.

5.1.7. **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível – competência ponderada a 20%.

5.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30% a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0% a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 15 minutos.

6. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

6.1. A Entrevista Profissional de Seleção é 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.

6.2. A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

6.2.1. Interesse e motivação profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Amarante, em particular.

*Diogo Paula
Júris*

Valoração

4 valores - Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

20 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

6.2.2. Capacidade de expressão e comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração

4 valores - Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação.

8 valores - Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação.

12 valores - Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação.

16 valores - Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação.

20 valores - Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação.

6.2.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração:

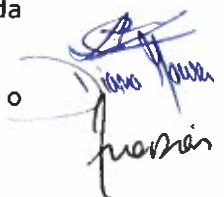
4 valores - Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.

8 valores - Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.

12 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função.

16 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função.

20 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função.



6.2.4. Perfil:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar as regras do serviço que integrará, as regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa e com os munícipes.

Valoração:

4 valores - Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral.

8 valores - Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral.

12 valores - Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral.

16 valores - Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral.

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral.

6.3. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores nível Reduzido;

Inferior a 6 valores nível Insuficiente.

6.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

6.4. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

7. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

7.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (40PC + 30AP + 30EPS)/100$$

ou

$$OF = (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



7.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

7.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função";
- 3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Interesse e motivação profissional";
- 4.º Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

8. O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, preferencialmente, através de correio eletrónico na plataforma de recrutamento.

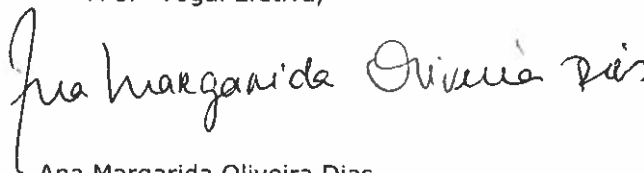
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,



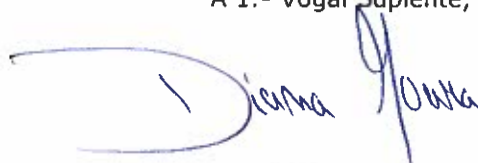
Carlos Alberto Pereira Gomes

A 1.ª Vogal Efetiva,



Ana Margarida Oliveira Dias

A 1.ª Vogal Suplente,



Diana Cristina Coelho Moura