

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM ASSISTENTE TÉCNICO - ESTÉTICA, A AFETAR À DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO E COESÃO SOCIAL (DDCS) - TERMAS DE AMARANTE

Ata número um

No dia 20 junho de 2024, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 11:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 17 de junho de 2024, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico - Estética, a afetar à Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social (DDCS) - Termas de Amarante, constituído por:

Presidente - Alda Maria Monteiro Barbosa, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social.

Vogais Efetivos:

- 1.^a vogal - Ana Salomé Gonçalves Monteiro, Técnica Superior afeta à Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social (Coordenação Termas), que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.^a vogal - Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

O posto de trabalho posto a concurso tem 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; Realiza tratamentos de bem-estar, como drenagem linfática, pedras quentes, tratamentos faciais e corporais e massagens de relaxamento; Realiza tarefas de controlo stock e gestão de roupas; Higieniza todos os equipamentos do balneário após cada utilização; Repõe stock de materiais técnicos, de desinfecção e de atalhados no balneário termal; Preenche dados técnicos nas fichas clínicas de cada cliente, respeitantes à sua intervenção.*"

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:


1

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, assim como do Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 17 de junho de 2024, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, 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 Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

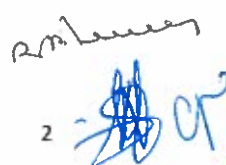
Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

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 alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método 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 5 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 ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2



2. PROVA DE CONHECIMENTOS PRÁTICA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza prática.

2.1. A prova de conhecimentos prática consistirá em duas fases: respostas a questões colocadas oralmente relacionadas com conhecimentos profissionais e na execução de tarefas de tratamentos de estética e bem-estar, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreaajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

C – Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 4 valores;

D – Avaliação de conhecimentos específicos sobre tratamentos de estética e bem-estar, valorada até ao máximo de 6 valores.

2.2. A classificação da Prova de Conhecimento resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho

D = Avaliação de conhecimentos específicos

2.3. Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos:

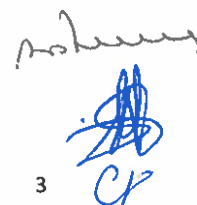
- Manual de boas práticas dos estabelecimentos termiais

2.4. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

2.4.1. Durante a realização da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada no ponto 2.3.;

2.4.2. A bibliografia mencionada no ponto 2.3. encontra-se disponível em:

<https://ordemosmedicos.pt/manual-de-boas-praticas-dos-estabelecimentos-termiais/>
(Manual de boas práticas dos estabelecimentos termiais)



2.5. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos prática: 30 minutos.

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 avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

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 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- 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 Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) e curso técnico de estética	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, obtida nos últimos 5 anos.

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
Participação em ações de formação nas áreas da estética, balneoterapia e de tratamentos de bem-estar e massagem, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação nas áreas da estética, balneoterapia e de tratamentos de bem-estar e massagem, com duração total entre 21 horas a 30 horas	14 valores
Participação em ações de formação nas áreas da estética, balneoterapia e de tratamentos de bem-estar e massagem, com duração total entre 31 a 50 horas	16 valores
Participação em ações de formação nas áreas da estética, balneoterapia e de tratamentos de bem-estar e massagem, com duração total entre 51 a 80 horas	18 valores
Participação em ações de formação nas áreas da estética, balneoterapia e de tratamentos de bem-estar e massagem, com duração total superior a 80 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
Sem Experiência profissional	10 valores
Experiência profissional ≤ 1 ano	12 valores
Experiência profissional > 1 ano e ≤ 2 anos	14 valores
Experiência profissional > 2 anos e ≤ 3 anos	16 valores

Experiência profissional > 3 anos e ≤ 5 anos	18 valores
Experiência profissional > 5 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. **A - Orientação para o serviço público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

5.1.2. **B - Conhecimentos e experiência:** visa avaliar a Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.



CP

3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

5.1.3. C – Organização e método de trabalho: visa avaliar a Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
2. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

5.1.4. D – Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

5.1.5. E – Comunicação: visa avaliar a Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

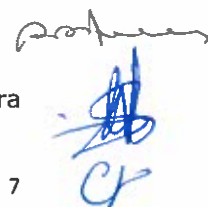
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Expressa-se oralmente de forma clara e precisa.
2. Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade.
3. Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

5.1.6. F – Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.



2. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

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

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	12 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	8 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

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

$$OF = (70 PC + 30 EAC)$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e experiência";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Organização e método de trabalho";

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Responsabilidade e compromisso com o serviço”.

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

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.

A Presidente do Júri,


Alda Maria Monteiro Barbosa

A 1.ª Vogal Efetiva,


Ana Salomé Gonçalves Monteiro

A 2.ª Vogal Efetiva,


Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso

