

# MUNICÍPIO DE AROUCA

## Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 24/2022/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: 5 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE OPERACIONAL (Auxiliar de Serviços Gerais)
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

### ATA n.º 1

#### (MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 28 dias do mês de outubro de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despachos de 26/07/2022 e 28/07/2022, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9.9.

Membros presentes:

Presidente: Norberto Augusto Rodrigues Castro, Chefe de divisão

Vogais efetivos: Maria Isabel Nunes Bessa, Chefe de divisão e Luis Carlos da Rocha Brandão de Almeida, coordenador técnico.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica.

2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

### 3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, nº 3 da informação nº 24720/2022 de 21/10/2022, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

**3.1.** Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista de avaliação de competências.

**3.2.** 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 requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 36º da LTFP, os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

**3.3.** A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 deste documento, nos termos previstos no nº 5 do referido artigo 36º da LTFP.

**4.** De acordo com o disposto no ponto 3.3 da informação dos serviços e art.º 19.º da Portaria 233/2022, de 9.9, e por forma a prevenir a grande probabilidade de um elevado número de candidaturas, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;

- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.
- e) As operações previstas nas alíneas anteriores são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.
- f) A opção pela utilização faseada dos métodos de seleção pode constar do aviso de abertura do concurso ou ocorrer em momento posterior, sendo neste último caso publicitada pelos mesmos meios.

**4.1 Em situações de igualdade de valoração**, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da referida Portaria.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9.9, serão utilizados os sucessivamente os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “OMT - Organização e Métodos de Trabalho” da Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “RI – Relacionamento Interpessoal” da Entrevista de Avaliação de Competências;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “CI – Capacidade de Comunicação” da Entrevista de Avaliação de Competências;

**5. Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

**5.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1:**

- a) Prova de conhecimentos: 40%
- b) Avaliação psicológica: 30%
- c) Entrevista de avaliação de competências: 30%

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = PC(40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências

#### **5.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)**

**a)** A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos as situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Forma: Escrita
- Tipo: Teórica
- Natureza: Específica
- Realização: Individual
- Duração: 60 minutos

#### **-Temáticas:**

.Regime Jurídico das Autarquias Locais – cooperação para igualdade e não discriminação;

.Contrato de Trabalho em Funções Públicas – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Férias e faltas;

.Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - Obrigações gerais do empregador e do trabalhador.

.Primeiros Socorros

#### **-Legislação e Bibliografia recomendada:**

.Lei 75/2013, de 12 de setembro - art.º 2.º e 33.º;

.Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20.6, na sua redação atual - Art.ºs 70.º a 76.º, 133 a 143.º, 176.º 193.º;

.Lei 102/2009, de 10.09 – Art.ºs 15.º a 17.º.

.INEM - Instituto Nacional de Emergência Médica; DFEM - Departamento de Formação em Emergência Médica (2022) - Manual de Suporte Básico de Vida. [Versão electrónica] .  
Acedido em 20 de outubro de 2022, em: <https://www.inem.pt/wp-content/uploads/2022/06/SBV-Versão-1-1a-Edição-2022.pdf>.

**a)** A prova será constituída por 16 questões de escolha múltipla

**b)** Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima.

As questões de escolha múltipla, serão pontuadas até 20 valores, correspondendo a cada uma das questões 1,25 pontos;

**c)** O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

### **5.1.2. Avaliação Psicológica (AP)**

A avaliação psicológica 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.

Este método de seleção é valorado através dos seguintes níveis classificativos:

- Elevado .....20 Valores
- Bom .....16 Valores
- Suficiente .....12 Valores
- Reduzido .....8 Valores
- Insuficiente .....4 Valores

### **3.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A entrevista profissional de seleção visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- Iniciativa e autonomia (IA);
- Organização e método de trabalho (OMT);
- Relacionamento interpessoal (RI);
- Capacidade de comunicação (CC).

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado .....20 Valores
- Bom .....16 Valores
- Suficiente .....12 Valores
- Reduzido .....8 Valores
- Insuficiente .....4 Valores

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{IA + OMT + RI + CC}{4}$$

Em que:

EAC = Entrevista de avaliação de competências

IA = Iniciativa e autonomia

OMT = Organização e método de trabalho

RI = Relacionamento interpessoal.

CI = Capacidade de comunicação

## **5.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2**

- a) Avaliação curricular: 60%
- b) Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

#### 5.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- .Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
- .Formação profissional (FP)
- .Experiência profissional (EP)
- .Avaliação do Desempenho (AD)

#### **HA - Habilitação académica ou nível de qualificação**

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Mestrado ou superior	20 valores
Licenciatura ou equivalente	18 valores
12.º ano ou equivalente	16 valores

Escolaridade obrigatória 14 valores

### **FP - Formação profissional**

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

### **EP - Experiência profissional**

A experiência profissional será aferida tendo em consideração as tarefas e atividades desenvolvidas com incidência sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade em causa, será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores



> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

Qualquer documento comprovativo de **formação ou de experiência profissional** que não permita inequivocamente identificar o número de horas ou dias não será considerado para efeitos de avaliação.

#### **AD - A avaliação do desempenho**

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	10 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \underline{HA + FP + EP + AD}$$

Em que:

HA = Habilitação académica ou nível de qualificação

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do Desempenho

### 5.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- a) Iniciativa e autonomia;
- b) Organização e método de trabalho;
- c) Relacionamento interpessoal.
- d) Capacidade de comunicação.

Cada um dos parâmetros será avaliado de acordo com os níveis e classificações seguintes:

- Elevado .....20 Valores
- Bom .....16 Valores
- Suficiente .....12 Valores
- Reduzido .....8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{IA + OMT + RI + CC}{4}$$

Em que:

EAC = Entrevista de avaliação de competências

IA = Iniciativa e autonomia

OMT = Organização e método de trabalho

RI = Relacionamento interpessoal.

CI = Capacidade de comunicação

## **6. Omissões**

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 233/2022, de 9.9.

## **7. Disposições finais**

7.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

7.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

## **8. Encerramento**

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente \_\_\_\_\_

1.º Vogal efetivo \_\_\_\_\_

2.º Vogal efetivo \_\_\_\_\_

**Certidão:**

A presente ata foi publicitada no sítio da Internet desta autarquia, em [recrutamento.cm-arouca.pt](http://recrutamento.cm-arouca.pt) e no átrio dos paços do município (n.º 1 do art.º 22.º da Portaria 233/2022, de 9.9).

Em \_\_/\_\_/\_\_.

O funcionário,