

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho – Assistente Operacional (Ação Social)

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, no Centro de Inclusão Social, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional (Ação Social), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Chamusca, autorizado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 2 de junho de 2025.

O Júri é constituído pelos elementos: Presidente – Catarina Isabel Parreira Henriques e os Vogais Efetivos Cátia Margarida Nunes Teodósio e Ana Margarida das Dores Pulquério Freitas.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

1 – De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos, o júri optou pelos seguintes métodos de seleção:

1.1 – Métodos de seleção obrigatórios:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP): para os restantes candidatos, aplicando-se, ainda, a estes candidatos, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método de seleção facultativo;

Nota: Os métodos de seleção obrigatórios 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 colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, podem ser afastados pelos mesmos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2 – A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas de todos os métodos de seleção aplicados, com valoração até às centésimas, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através das seguintes fórmulas:

2.1 – Fórmulas da classificação e ordenação final dos candidatos:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (AC \times 60 \%) + (EAC \times 40 \%);$$

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: $CF = (PC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%);$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

2.2 – Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional na área de atividade, a experiência profissional na área de atividade e a avaliação de desempenho. Este método será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 20 \%) + (EP \times 50 \%) + (AD \times 10 \%) \text{ em que:}$$

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) HA = Habilitação Acadêmica:

- Escolaridade mínima obrigatória (de acordo com a idade) – 20 valores.

b) FP = Formação profissional na área de atividade:

- Sem formação profissional - 8 valores;

- Com formação profissional de duração igual ou inferior a 15 horas - 10 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 15 horas e igual ou inferior a 20 horas – 15 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 20 horas - 20 valores.

Nota: sempre que não seja feita referência ao número de horas, cada dia de formação corresponderá a 7 horas;

c) EP = Experiência Profissional na área de atividade:

- Sem experiência profissional - 8 valores;

- Com experiência profissional até 2 anos - 10 valores;

- Com experiência profissional superior a 2 anos e até 5 anos - 12 valores;

- Com experiência profissional superior a 5 anos e até 8 anos – 15 valores;

- Com experiência profissional superior a 8 anos - 20 valores;

d) AD = Avaliação Desempenho do Biénio anterior ao ano do procedimento:

- Desempenho com menção de excelente - 20 valores;

- Desempenho relevante (4 a 5) - 16 valores;

- Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 12 valores;

- Desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 8 valores;

Nota: Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho no biénio em causa, serão atribuídos 10 valores;

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes: - Orientação para o Serviço Público; - Análise Crítica e Resolução de Problemas; - Comunicação; - Orientação para a Inclusão; - Inteligência Emocional.

Nota: As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do Anexo I.

2.4 – Prova de Conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a prova será dividida em duas partes distintas:

Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) – Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Esta prova será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla de realização individual, efetuadas em suporte de papel, sendo valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração máxima de 60 (sessenta) minutos e versará sobre as seguintes matérias:

- a) Código de Conduta do Município da Chamusca;
- b) Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Chamusca;
- c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- e) Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de junho – Rede Social;
- f) D. L. 55/2020 de 12 agosto – Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da ação social;
- g) Portaria n.º 63/2021 de 17 março – transferência de competências SAAS;
- h) Portaria n.º 65/2021 de 17 março – transferência competências RSI;
- i) Portaria n.º 188/2014 de 18 setembro – SAAS;
- j) Lei n.º 13/2003 de 21 de maio – RSI.

Nota: Existe a possibilidade de consulta dos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados;

Prova Prática (PP) – Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. Esta prova terá a duração máxima de 15 (quinze) minutos e consiste na realização de uma atividade idêntica às funções que terá de desempenhar em contexto laboral. Será valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, sendo a pontuação final resultante da média ponderada dos seguintes indicadores: Cordialidade e adequação da linguagem (20%); Capacidade de escuta e empatia (20%); Postura ética e respeito pela privacidade do utente (20%); Capacidade de observação e recolha de informação relevante (20%); Clareza na explicação do encaminhamento após a visita (20%).

A classificação da Prova de Conhecimentos (PC) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$PC = (PCT \times 40\%) + (PP \times 60\%)$ em que:

PCP - Prova de Conhecimentos Teórica;

PP - Prova Prática.

De acordo com o ponto 15.7 do aviso de abertura e conforme previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o primeiro método de seleção obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular) será aplicado à totalidade dos candidatos admitidos; os métodos seguintes serão aplicados apenas aos 40 (quarenta) candidatos com as classificações mais elevadas obtidas na prova.

2.5 – Avaliação Psicológica (AP): 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. É avaliada através das menções qualitativas de APTO e NÃO APTO, sem menção quantitativa.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, tal como supra definido. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri Catarina Isabel Pereira Teixeira

Vogal Efetivo Cátia Margarida Nunes Teódesio

Vogal Efetivo Ana Danganidafrut

ANEXO I

Perfil de Competências

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.
- Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.
- Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.

Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação simples de forma clara.
- Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
- Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

Orientação para a inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de

contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Trata todas as pessoas com respeito e consideração independentemente da sua origem étnica, género, orientação sexual ou outras características pessoais.
- Mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus.
- Adota procedimentos que asseguram a prestação de serviços públicos acessíveis, em ambientes físicos e/ou digitais.

Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
- Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
- Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.