Procedimento Concursal comum de recrutamento para ocupação até sessenta e sete postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional.

ATA NÚMERO DOIS – RETIFICAÇÃO À ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri do Procedimento Concursal em epígrafe, constituído pela Presidente Célia Maria Antunes Ferreira, Técnica Superior na Divisão dos Serviços Municipais Integrados, do Município de Castro Daire, a 1.ª vogal efetiva Catarina Alexandra de Oliveira Soares, Técnica Superior na Divisão dos Serviços Municipais Integrados, do Município de Castro Daire, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e a 2.ª vogal efetiva Carla Marisa Ferreira Diogo, Técnica Superior no Gabinete dos Serviços Integrados da Presidência, do Município de Castro Daire, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar nos termos da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro. ==========
==========

Assim, o júri deliberou o seguinte: ==========
==========

I – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL==========

Nos termos do disposto no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º e n.º 2 do art.º 18.º ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para o(a)s candidato(a)s com vínculo de emprego público que conforme o n.º 2 do art.º 36.° da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no recrutamento de candidato(a)s que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidato(a)s em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não seja afastado pelo(a)s candidato(a)s através de declaração escrita (caso em que será aplicado o método previsto para os restantes candidato(a)s), os métodos de seleção são: ==========

a) Avaliação Curricular (AC) – 60% ==========

b) Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 40%, em que a ordenação final é a seguinte: ==========
==========

OF = AC (60%) + EAC (40%) ==========
==========

Em caso de igualdade de valoração entre o(a)s candidato(a)s, os critérios de preferência a adotar são os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Após a aplicação do disposto no artigo acima referido e mantendo-se a igualdade de valoração entre o(a)s candidato(a)s, dar-se-á preferência, em 1º lugar, aos candidatos com mais experiência profissional na respetiva área funcional e em 2º lugar aos candidato(a)s com maior número de horas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional. ==========
==========

Descrição dos métodos de avaliação ==========

a) Avaliação Curricular (AC) - visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. ==========

Serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), que corresponderão à classificação final da avaliação curricular.==========

AC= HA (25%) + FP (25%) + EP (25%) + AD (25%) ==========
==========

Habilitações Académicas – será ponderado o grau académico ou equiparação legalmente reconhecida.==========

- habilitação exigida para a função – 18 valores; ==========
- habilitação superior exigida para a função – 20 valores. ==========

Formação Profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso. ==========

- sem formação – 9 valores; ==========
- até 50 horas – 10 valores; ==========

- de 51 a 100 horas – 11 valores; ==========-
- de 101 a 150 horas – 12 valores; ==========-
- de 151 a 200 horas – 13 valores; ==========
- de 201 a 250 horas – 14 valores; ==========-
- de 251 a 300 horas – 15 valores; ==========-
- de 301 a 350 horas – 16 valores; ==========-
- de 351 a 450 horas – 17 valores; ==========-
- de 451 a 550 horas – 18 valores; ==========-
- de 551 a 650 horas – 19 valores; ==========-
- superior a 650 horas – 20 valores. ==========

Experiência Profissional – será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atuação para a qual é aberto o presente procedimento. ==========

11 valores, acrescido de 1 valor por cada ano letivo de experiência, no desempenho de funções diretamente relacionadas com os lugares postos a concurso, até ao total de 20 valores, independentemente do número de horas/dia efetivamente prestado em cada ano letivo. ==========

Avaliação do Desempenho – será ponderada a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:==========
Desempenho Inadequado - 0 valores ==========
Sem avaliação (por facto não imputável ao trabalhador) - 14 valores ==========
Desempenho Adequado - 16 valores ==========
Desempenho Relevante - 18 valores ==========
Desempenho Excelente - 20 valores ==========
==========
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ==========
Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto 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, avaliada numa escala de 0 a 20. Esta entrevista terá a duração máxima de 20/30 minutos. ==========
==========

A Entrevista de Avaliação de Competências irá contemplar as seguintes competências: Relacionamento Interpessoal (RI); Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC); Conhecimentos e Experiência (CE); Adaptação e Melhoria Contínua (AMC) e Orientação para o Serviço Público (OPSP).==========
==========

Para o(a)s candidato(a)s sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, que não sejam titulares da categoria correspondente ao posto de trabalho a concurso; que, sendo titulares da categoria correspondente ao posto de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar; que sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, previstos no art.º 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: ==========

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – 70% ==========

b) Avaliação Psicológica (AP) – Apto/Não Apto ==========

c) Entrevista de Avaliação de Competências – 30%, em que a ordenação final é a seguinte:
==========

OF = PEC (70%) + EAC (30%) ==========
==========

Descrição dos métodos de avaliação ==========-
==========

a) Prova de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, expresso até às centésimas, tendo a mesmo caráter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiveram valoração inferior a 9,50 valores. Esta prova revestirá a forma escrita, será de realização individual, com consulta da legislação em suporte papel, não anotada,

considerando as suas versões atualizadas (com todas as alterações sofridas desde a publicação inicial), terá a duração de 90 minutos e incidirá sobre a legislação a seguir mencionada, que se encontra disponível no sítio da Internet do Diário da República: ======

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais; ==========
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; ==========
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, que aprovou o Código do Trabalho; ==========
- Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na redação atual, que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração; ==========
- Constituição da República Portuguesa; ==========
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; ==========
- Lei n.º 13/2006, de 17 de abril que regula o Transporte Coletivo de Crianças; ======
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Educação. ==========

==========

b) Avaliação psicológica (AP) – visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica aptidões, características de personalidade, 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. Esta avaliação é expressa em avaliação qualitativa de Apto ou Não Apto e será realizada preferencialmente pela DGAEP ou por outra entidade especializada. ==========

==========

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ==========

Para o esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto 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, avaliada numa escala de 0 a 20. Esta entrevista terá a duração máxima de 20/30 minutos. ==========
==========

A Entrevista de Avaliação de Competências irá contemplar as seguintes competências: Relacionamento Interpessoal (RI); Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC); Conhecimentos e Experiência (CE); Adaptação e Melhoria Contínua (AMC) e Orientação para o Serviço Público (OPSP). ==========
==========

O (s) candidato (s) portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, deve (m) declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo. ==========
==========
==========

II - PUBLICITAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL – NOTIFICAÇÕES/ COMUNICAÇÕES ==========
==========

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Castro Daire e disponibilizada na sua página eletrónica, **www.cm-castrodaire.pt**. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art. º 112.º do Código do Procedimento Administrativo. ==========
Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual, se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros que constituem o Júri. ==========
==========
==========
==========
==========

Paços do Município de Castro Daire, 31 de janeiro de 2023 ==========

A Presidente do Júri: ==========

Célia Maria Antunes Ferreira

Célia Maria Antunes Ferreira

2ª Vogal Efetiva: ==========

Catarina Alexandra de Oliveira Soares

Catarina Alexandra de Oliveira Soares

3ª Vogal Efetiva: ==========

Carla Marisa Ferreira Diogo

Marisa Diogo