

Abertura de procedimento concursal para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, no âmbito da transferência de competências na área da saúde.

Referência do procedimento: 2 PT na carreira/categoria de Assistente Operacional - Código – **SASS-10**

Ata n.º 1

Fixação dos Métodos de Seleção e Trâmites do Procedimento:

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e três, reuniu, o júri do procedimento suprarreferido, constituído por:

- Presidente – Eusébio Manuel Silva Monteiro – Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática;
- Vogal: Marta Cristina Reis Gonçalves – Técnica Superior na área funcional de Recursos Humanos;
- e
- Vogal: Paulo Alexandre Ferreira Oliveira – Assistente Técnico;

A reunião tinha como ponto único, a fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar e da fórmula de classificação final, bem como da tramitação do processo.

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

1. Métodos a aplicar:

1.1 – Os métodos de seleção a aplicar são os fixados na alínea c) do n.º 2 do artigo 60.º da Lei n.º 75-B/2020 de 31/12, designadamente.

- 1.º - Avaliação Curricular (AC)
- 2.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

- Avaliação Curricular (AC) – 60 %
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%

A Fórmula de Ordenação Final (OF) é a seguinte: **OF = ACx60%+EACx40%**

2. Detalhe dos métodos de seleção:

2.1 – A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar o tempo de serviço de funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

A avaliação é feita da seguinte forma:

É atribuída a pontuação base de 10 valores, à qual acresce 1 ponto por cada ano completo de exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, até ao limite de 20 ponto no total.

2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

É avaliada com base em 4 competências, das constante do anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13/12, para a carreira de Assistente Operacional, a seguir indicadas:

- C1 – Trabalho de equipa e cooperação
- C2 – Relacionamento Interpessoal
- C3 – Responsabilidade e compromisso com o serviço
- C4 – Tolerância à Pressão e Contrariedades

A avaliação deste método é feita numa escala de 0 a 20 valores e o resultado final é o somatório das avaliações obtidas em cada um dos comportamentos associados a cada competência.

Considerando que cada competência tem associados 4 comportamentos e sendo 4 competências a avaliar, a avaliação é feita a um total de 16 comportamentos, com base em questões relacionadas com experiências vividas pelo candidato em contexto laboral ou não e tendo por base o seu currículo.

Cada comportamento tem uma cotação de 1.25 e é avaliado numa escala binária, sendo atribuído 0, se o comportamento não for demonstrado e 1, se for.

Fórmula a aplicar para este método de seleção:

$$EAC = 1.25 \times (C1.1+C1.2+C1.3+C1.4+C2.1+C2.2+C2.3+C2.4+...+C4.3+C4.4)$$

3. Ordenação Final dos candidatos

Após a aplicação dos métodos de seleção previstos aos candidatos e independentemente dos métodos a que foram sujeitos, é elaborada uma lista de ordenação final, sujeita a homologação.

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas e de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme a situação dos candidatos:

$$OF = 0.6 \times AC + 0.4 \times EAC$$

Legenda: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

4. Critérios de ordenação preferencial na elaboração da lista de ordenação final

Os critérios de desempate a aplicar em caso de igualdade de valoração, são os previstos no artigo art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/09.

5. Candidatos com grau de incapacidade

Aos candidatos com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, será aplicado o disposto no artigo 3º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, assegurando-se deste modo a defesa da eficácia administrativa.

6. Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas pela Secção de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Ourém.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, e depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,