



**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – DIVISÃO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE – EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL - ABERTO POR AVISO N.º 20665/2023 – PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE – N.º 208 DE 26 DE OUTUBRO DE 2023 – OE 202310/0929**

----- Aos vinte e sete dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e três, pelas dezasseis horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira, Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde, em regime de substituição; Vogais Efetivos: Enf.ª Alexandra Manuel Silva Rico, Técnica Superior (Enfermagem), que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Enf.ª Iola Ximene Guimarães Ferronha, Enfermeira Especialista, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. ----

----- **Caracterização dos postos de trabalho:** Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.-----

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

----- **Métodos de Seleção e Utilização Faseada**-----

----- Nos termos do artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:





Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos: -----

----- **1 - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

----- **2 – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as restantes candidatos/as.-----

----- Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC).-----

----- Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

----- De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos/as candidato/as aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades -----

----- **Prova de Conhecimentos:** 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. Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, com a duração máxima de 90 minutos. -----





----- A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

----- Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

----- **Legislação e bibliografia necessária à sua realização:** Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

----- **Legislação/Bibliografia geral:** Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679.-----

----- **Legislação/ Bibliografia específica:** Lei de Bases da Saúde – Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro; Competências do órgãos Municipais e entidades intermunicipais no domínio da saúde - Decreto lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual; Estatuto do Serviço Nacional de Saúde - DL n.º 52/2022, de 04 de agosto; Altera o Regime jurídico das unidades de saúde familiar - Decreto Lei n.º 73/2017, de 21 de junho; Direitos e deveres do utente dos serviços de saúde - Lei n.º 15/2014, de 21 de março, na sua redação atual; Carta Europeia dos Direitos dos Doentes, em <https://sip-pt.pt/wp-content/uploads/2022/04/Carta-Europeia-dos-Direitos-dos-Doentes-PT.pdf> . -----

----- **Avaliação Curricular:** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas **a habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **a formação profissional**





(considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), **a experiência profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e **a avaliação de desempenho** (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----

----- A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

**Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho) /10.**

**AC = ( HA + 2 FP + 6 EP + 1 AV)/10.**

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

----- **O parâmetro habilitação académica (HA)** é ponderado da seguinte forma: -----

a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores; -----

b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores. -----





**----- No parâmetro formação profissional (FP)** apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

----- Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:---

- a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação;-----
- b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação;-----
- c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação;-----

----- Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:-----

- a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação;-----
- b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação;-----
- c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação;-----

----- Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado -----

**----- No parâmetro experiência profissional (EP)** é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma: -----

- a) Sem experiência - 5 valores;-----
- b) Inferior a 12 meses – 10 valores;-----
- c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores;-----
- d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores. -----





----- **No parâmetro avaliação de desempenho (AD)** é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ`s – Procedimento Concursal – DGAEP). -----

----- **Avaliação psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

----- Será avaliada a Avaliação Psicológica através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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. -----





----- Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

----- Perfis de competências determinado como essencial: (1) Realização e Orientação para resultados; (2) Orientação para o serviço público; (3) Conhecimentos e experiência; (4) Organização e método de trabalho; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Otimização de recursos; (7) Orientação para a segurança.-----

----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

Apresenta 0 competências – 4 valores;

Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;

Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;

Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;

Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.

Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:

Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;

Evidencia 2 comportamentos – suficiente;

Evidencia 3 comportamentos – bom;

Evidencia 4 comportamentos – elevado.

**----- Ordenação final:**-----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (70PC+30EAC) /100 \text{ ou } OF = (70AC+30EAC) /100$$

A AP (Avaliação Psicológica) será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.





**Legenda:**

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

----- **Critérios de Ordenação Final** - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

----- Candidatos/as **portadores/as de grau de incapacidade** igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei - nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

----- O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras.-----

----- E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos.-----

----- Esta deliberação foi tomada por unanimidade.-----

----- Paços do Concelho de Felgueiras, 27 de outubro de 2023.-----

O Júri,

A Presidente

\_\_\_\_\_  
(Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira)







CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

Os Vogais,

---

(Enf.<sup>a</sup> Alexandra Manuel Silva Rico)

---

(Enf.<sup>a</sup> Iola Ximene Guimarães Ferronha)

|



Praça da República - Margaride  
4610-116 Felgueiras

T. 255 318000 F. 255 318170  
geral@cm-felgueiras.pt

[www.cm-felgueiras.pt](http://www.cm-felgueiras.pt)