

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional - Setor de Execução de Obras - Asfaltador, Cantoneiro de Arruamentos, Pavimentação - Subunidade de Obras Municipais - Divisão de Obras Municipais

Processo n.º 40/02-010/2024

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos vinte e nove dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu nas instalações da Divisão de Obras Municipais, o júri do procedimento concursal supracitado, na sequência da Deliberação n.º 1094/2024 de 06 de setembro da Câmara Municipal que concede autorização para abertura e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 19 de novembro de 2024, que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, estando presentes os seguintes elementos: -----

Presidente de Júri: Jorge Guilherme Soares Pereira, Chefe da Divisão de Obras Municipais;-----

1.º Vogal efetivo: Filipa Dias Clara, Chefe da Subunidade de Obras Municipais | Divisão de Obras Municipais;-----

2.º Vogal efetiva: Célia Maria Dionísio Oliveira, Assistente Técnica do Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, da Divisão de Administração e Finanças. -----

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º vogal efetivo, nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, (doravante designada por Portaria) e do ponto 2.1 da Parte II do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 19 de novembro de 2024.-----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final; -----

2. Critérios de ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;-----

3. Exclusão dos/as candidatos/as que não compareçam para aplicação de método de seleção. -----

Assim, considerando que:-----

Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP), na atual redação, os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; -----

b) 18 anos de idade completos;-----

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;-----

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.-----

Não podem ser admitidos/as candidatos/as cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.-----

O **nível habilitacional** exigido para o presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º do mesmo diploma, é escolaridade obrigatória, de acordo com a data de nascimento dos candidatos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.-----

1. Definição dos métodos de seleção-----

1.1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:-----

- a) Aos/Às candidatos/as que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista de Avaliação de Competências**;-----
- b) Aos/Às restantes candidatos/as e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos** e **Avaliação Psicológica**.-----

2. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º e com o n.º 1 do artigo 18.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, o qual consta do Anexo 01 à presente ata, fazendo parte integrante.-----

3. De acordo com o ponto 11.1 da Parte II do referido Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:-----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de conhecimentos);-----
- b) Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Psicológica) apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, 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 aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as, de acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

O Júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte:-----

4. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final-----

4.1. A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para os postos 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. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:-----

4.1.1 Habilitação académica (HA) escolaridade obrigatória, de acordo com a data de nascimento dos/as candidatos/as ou nível de qualificação superior, devidamente certificada pelas entidades competentes. A valoração da HA será atribuída de acordo com o seguinte critério:-----

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento) – 18 valores;-----

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. -----

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. --

4.1.2 Formação profissional (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes aos postos de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. -----

A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes pontuações:-----

Formação profissional <7 horas – 4 valores;-----

Formação profissional ≥7 horas e <21 horas – 8 valores; -----

Formação profissional ≥21 horas e <90 horas – 12 valores; -----

Formação profissional ≥90 horas e <180 horas – 16 valores; -----

Formação profissional ≥180 horas e <280 horas – 18 valores;-----

Formação profissional ≥280 horas – 20 valores.-----

O júri deliberou considerar apenas os certificados de ações de formação onde conste o número de horas e caso exista discrepância no documento comprovativo da conclusão da formação profissional entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.-----

4.1.3 Experiência Profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. -----

A experiência profissional na área, considerada e ponderada sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

Sem experiência profissional – 0 valores; -----

Experiência profissional <1 ano – 4 Valores;-----

Experiência profissional ≥1 ano e <3 anos – 8 valores;-----

Experiência profissional ≥3 anos e <5 anos – 12 valores;-----

Experiência profissional ≥5 anos e <7 anos – 16 valores;-----

Experiência profissional ≥7 anos e <9 anos – 18 valores;-----

Experiência profissional ≥9 anos – 20 valores. -----

4.1.4 Avaliação do Desempenho (AD) em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou funções, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar: -----

a) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:-----

- i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;-----
- ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores;-----
- iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores. -----

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos/às candidatos/as que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.-----

4.1.5 A classificação da Avaliação Curricular (AC), será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Para candidatos/as que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: -----

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

5. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função no Anexo 01 à presente ata e presença ou ausência das competências que integram aquele perfil. Nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

O modelo de guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos a analisar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção. -----

5.1 As competências serão avaliadas da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência – 17 a 20 valores;-----

Detém um nível bom da competência – 13 a 16 valores;-----

Detém um nível suficiente da competência – 9 a 12 valores;-----

Detém um nível reduzido da competência – 5 a 8 valores;-----

Detém um nível insuficiente da competência – 0 a 4 valores. -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações das competências avaliadas. -----

6. A Prova de Conhecimentos (PC) 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.-----

6.1 A prova de conhecimentos revestirá natureza prática e teórica, de simulação, forma oral e realização individual. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas práticas inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho objeto deste procedimento concursal. -----

A prova consistirá na execução das seguintes tarefas (TA): -----

TA1 = Aplicação de massa betuminosa a quente e/ou a frio; -----

TA2 = Manuseamento e conhecimento do equipamento necessário à execução da tarefa.-----

A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros:-----

A – Compreensão da tarefa; -----

B – Qualidade da realização; -----

C – Celeridade de execução; -----

D – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. -----

Cada um dos parâmetros será valorado de 0 a 5 valores e a classificação da prova de conhecimentos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (TA1+TA2) / 2$$

A falta de comparência na prestação da prova equivale à exclusão do presente procedimento bem como para os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. -----

7. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo 01 a esta ata, podendo comportar uma ou mais fases. -----

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação o método de seleção. -----

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria a Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos. -----

É excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, nos termos da alínea b) do nº4 do artigo 21.º da Portaria. -----

8. Sistema de valoração final: a ordenação final (OF) dos/as candidatos/as que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação de uma das seguintes fórmulas: -----

a) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

$$OF = (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

b) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP): -----

$$OF = PC 100\% + AP=Apto$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais. -----

9. Quanto aos critérios de ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que, caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no número 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

a) Nível de escolaridade detida pelo/a candidato/a; -----

b) Experiência profissional relevante para o desempenho dos postos de trabalho (número de anos); -----

c) Formação profissional relevante para o desempenho dos postos de trabalho (número de horas). -----

10. Exclusão dos/as candidatos/as: o júri deliberou que serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que

comportem, é eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

11. Notificações aos/às candidatos/as:-----

11.1 As notificações aos/às candidatos/as serão realizadas nos termos do artigo 6.º da Portaria e serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as, no decurso da aplicação dos métodos de seleção.-----

Para o efeito o júri delibera que estas notificações sejam sempre realizadas pelo Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento.-----

11.2 **Audiência de interessados:** Para efeitos do determinado no n.º 4 do artigo 16.º e do artigo 25.º ambos da Portaria, os/as candidatos/as devem usar obrigatoriamente o Formulário de Audiência de Interessados, disponibilizado no site do Município de Peniche.-----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.-----

O Júri do Procedimento Concursal,

O Presidente,

A 1.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal efetiva,



(Jorge Guilherme Soares Pereira)



(Filipa Dias Clara)



(Célia Maria Dionísio Oliveira)