

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado, de 6 (Seis) Postos de Trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional - Pedreiro, de acordo com o Mapa de Pessoal, para Exercício de Funções na Divisão de Obras Municipais – Setor de Execução de Obras

ATA N.º 1 - ATA DE CRITÉRIOS

Processo N.º 40/02-05 (2020) - REF. b) – 6 (seis) postos de trabalho na Carreira e Categoria de Assistente Operacional - Pedreiro - no Setor de Execução de Obras, da Divisão de Obras Municipais.

- Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente: pedreiro.

Ao terceiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, nesta Cidade de Peniche e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os Senhores Eng.º José Agostinho Saldanha Coelho e Silva (Técnico Superior), 1.º vogal efetivo, em substituição da Presidente de Júri (ausente por gozo do período de férias)*, que presidiu, Joana Filipa Ferreira Monteiro (Assistente Técnica), 2.ª vogal efetiva e Dr.ª Ana Isabel Silva Rapaz Ramos (Técnica Superior), 1.ª vogal suplente que constituem o Júri do Procedimento Concursal Comum em epígrafe, conforme o despacho do Presidente da Câmara relativo à composição dos Júris datado de 29 de maio de 2020 e alterado a 22 de julho do mesmo ano, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato(a) conforme ponto n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

*Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do júri, este será substituído pelo 1.º vogal efetivo.

Face ao disposto no Despacho de Abertura do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Peniche datado de 13 de julho de 2020, o Júri por unanimidade, deliberou que:

Nível habilitacional exigido:

- **Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade** conforme a alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da Lei n.º 35/ 2014, de 20 de junho (sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional).

Método de seleção obrigatório:

- Avaliação Curricular (AC)

Método de seleção facultativo:

- Entrevista profissional de Seleção (EPS)

O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal.

O segundo método será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 (quarenta) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme o ponto 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Avaliação Curricular — Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

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

Sendo que:-----

AC= Avaliação Curricular -----

HAB = Habilitação Académica-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD= Avaliação do Desempenho-----

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 19 valores-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores-----

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

Sem ações de formação — 0 valores -----

Com ações de formação — em que:-----

Ações de formação de curta duração (> 7 horas e ≤ 30 horas) — 1 valor/cada ação -----

Ações de formação de média duração (> 30 horas e ≤ 60 horas) — 2 valores/cada ação -----

Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) — 4 valores/cada ação-----

(só serão contabilizadas Ações com duração superior a 7 horas, exclusive)-----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total, e apenas mencione um período temporal considerar-se-ão as seguintes correspondências:-----

- 1 dia (até 7 horas) - 0 valor/ cada ação -----

- 2 ou mais dias (≥ 8 horas) — 1 valor/ cada ação -----

EP = Experiência Profissional na área: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:-----

Sem experiência profissional — 0 valores -----

Até 6 meses (1 dia até 180 dias) — 4 valores -----

De 6 meses até um ano (181 dias até 365 dias) — 8 valores -----

De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) — 12 valores -----

De 3 até 9 anos (1096 dias até 3285 dias) — 16 valores -----

De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) — 18 valores -----

Superior a 15 anos (≥ a 5476 dias) — 20 valores-----

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:-----

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) — 10 valores -----

Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) — 12 valores -----

Desempenho Bom (3 a 3,9) — 15 valores -----

Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) — 18 valores -----

Desempenho Excelente (4,5 a 5) — 20 valores -----

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

Desempenho Inadequado (1 a 1,999) — 10 valores -----

Desempenho Adequado (2 a 3,999) — 15 valores -----

Desempenho Relevante (4 a 5) — 20 valores-----

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 3 (a) ou 2 (b) correspondente a 15 (quinze) valores, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.-----

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

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

Só serão consideradas para efeitos do cálculo da formação profissional, da experiência profissional e da avaliação do desempenho, as declarações, quando devidamente comprovadas e certificadas.-----

Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----
Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A entrevista profissional de seleção é 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. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes: -----

- a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu empenho;
- b) **Expressão e fluência verbais**, que aliviará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação;
- c) **Sentido Crítico**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento;
- d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar.

a) Motivação

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

b) Expressão e fluência verbais

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)

Handwritten signature and initials

3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)

c) Sentido Crítico

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

d) Espírito de equipa

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Insuficiente (4 valores)

A ordenação final dos candidatos (OF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos); -----

- Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas); -----

- Habilitação literária do candidato; -----

- Se ainda assim existir alguma dúvida na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

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

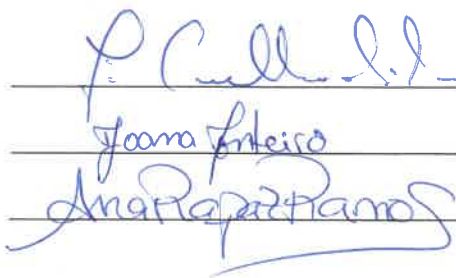
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelo Júri. -----

O Júri,

P'la Presidente do Júri,

A 2.ª Vogal efetiva,

A 1.ª Vogal suplente,



The block contains three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The first signature is 'P. C. L. L.', the second is 'Joana F. L.', and the third is 'Ana R. P. L.'.