

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para o recrutamento de um do posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional no Setor de Gestão de Energia e Viaturas/ Lavagem de Viaturas da Divisão de Energia e Ambiente
Processo nº 40/02-10 (2020), Referência a)

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, nas instalações da Divisão de Energia e Ambiente, sitas no Edifício da Parreirinha, na Travessa dos Mareantes, em Peniche, reuniram a Eng.ª Catarina Nobre de Sousa Canha, (Chefe da Divisão de Energia e Ambiente) que preside, a Eng.º Nuno F. M. Alonso de Carvalho, técnico superior, 1.º vogal efetivo e a Célia Maria Dionísio Oliveira, assistente técnica, 2.ª vogal efetiva e gestora do processo, que constituem o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, conforme despacho do Sr. Presidente da Câmara relativamente à composição dos júris, datados de 03 de dezembro de 2020.-----

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 candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;-----
3. Exclusão dos candidatos 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 pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP) os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; -----
- b) Ter 18 anos de idade completos;-----
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar; -----
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Não podem ser admitidos candidatos 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 a escolaridade obrigatória, de acordo com a data de nascimento dos candidatos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional. É, ainda, exigida a detenção de título de Carta de Condução válida para veículos da categoria B.-----

1. Nos termos do disposto nos números 6 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), o método de seleção obrigatório a utilizar no presente procedimento concursal será o seguinte: -----

ptm flh
ew
@

a) **Avaliação Curricular.**-----

O empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.

2. O método de seleção facultativo a utilizar será a Entrevista Profissional de Seleção.-----

3. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

4. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 03 de dezembro de 2020, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular);-----
- b. Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção) a apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços;-----
- c. Não será aplicado o segundo método aos candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.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:-----

5. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:-----

- a. Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificados pelas entidades competentes;-----
- b. 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 ao posto 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 ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;-----
- c. Experiência Profissional (EP), em que 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 do posto 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;-----
- d. Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -

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

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas; -----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional; -----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional; -----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho. -----

1.2. Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular (AC) serão avaliados da seguinte forma:

a. A valoração da Habilitação Académica (HA) será atribuída de acordo com os seguintes critérios: -----

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

ii. 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. --

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

Sem ações de formação – 0 valores; -----

Ações de formação de curta duração (≥ 4 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 igual ou superior a 4 horas). -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se 1 dia (até 7 horas) - 1 valor / cada ação. -----

c) A Experiência Profissional (EP) 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 ($\geq$ 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: -----

i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores -----

ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores -----

iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores -----

flam fch
ce

iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores -----

v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores -----

b) 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 8.º da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do iii) da alínea a) ou ii) da alínea b) correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, 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: -----

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

6. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A duração da Entrevista Profissional de Seleção será de 20 minutos e não excederá os 30 minutos e 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. -----

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: -----

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo

	em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).
--	--

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:-----

PA1 – Relevância da experiência profissional: -----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.-----

PA2 – Interesse e motivação profissionais: -----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.-----

PA3 – Relacionamento interpessoal: -----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.-----

PA4 – Capacidade de comunicação: -----

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;-----

8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;-----

12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;-----

16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;-----

20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.-----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4)/4$$

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.-----

7. Quanto ao sistema de valoração final o júri tomou as seguintes deliberações:-----

A ordenação final dos candidatos 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 das seguintes fórmulas:-----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): -----

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

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

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.-----

8. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos 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 nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

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

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

c) Habilitação literária adequada do candidato; -----

d) Área de residência do candidato; -----

e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

9. Quanto à exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção, o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção.-----

As notificações aos candidatos serão realizadas nos termos da alínea d) do artigo 10.º da Portaria. -----

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.-----

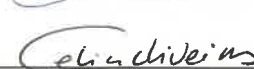
O Júri,

A Presidente do Júri,

O Vogal efetivo,

A Vogal efetiva,





PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Procedimento Concursal: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para o recrutamento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional.

Processo n.º 40/02-10 (2020) Ref.ª a)

Requisitos de admissão: Artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 junho:

- ✓ Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- ✓ Ter 18 Anos de idade completos;
- ✓ Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- ✓ Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- ✓ Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Divisão / Serviço: Divisão de Energia e Ambiente/ Setor de Gestão de Energia e Viaturas/ Lavagem de Viaturas

Carreira e Categoria: Assistente Operacional

Habilitação Académica: Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade

Nº de Postos de Trabalho: 1

Requisitos Específicos: Carta de Condução – categoria B e disponibilidade para condução de viaturas de serviço

Conteúdo funcional:

- ✓ 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 na lavagem e lubrificação de viaturas, no âmbito do setor de gestão de Energia e Viaturas.

potência
6h

COMPETÊNCIAS- CHAVE SIADAP

Competência	Comportamentos associados
1. Realização e Orientação para Resultados	▪ Procura atingir os resultados desejados ▪ Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas ▪ Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades ▪ É persistente na resolução dos problemas e dificuldades
2. Orientação para o Serviço Público	▪ Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos ▪ Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade ▪ Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações ▪ No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade
3. Conhecimentos Especializados e Experiência	▪ Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada ▪ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas ▪ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas ▪ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço
4. Organização e Método de Trabalho	▪ Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas ▪ Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho ▪ Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios ▪ Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza
5. Trabalho de Equipa e Cooperação	▪ Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. ▪ Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. ▪ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. ▪ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
6. Relacionamento Interpessoal	▪ Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. ▪ Trabalha com pessoas com diferentes características.

		- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. - Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
7. Iniciativa e Autonomia		- Tem habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica. - Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais. - Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas. - Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem o âmbito da sua atividade.
8. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		- Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho - Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros - Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. - Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança

COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS

	Em que medida esta competência contribui para o desenvolvimento das funções?					
	de modo nenhum			muitíssimo		
	↓					↓
Capacidade de comunicação	①	②	③	④	⑤	⑥
Comunicação assertiva	①	②	③	④	⑤	⑥
Gestão de tempo e gestão de stress	①	②	③	④	⑤	⑥
Resolução de problemas e tomada de decisão	①	②	③	④	⑤	⑥
Capacidade para resolver conflitos	①	②	③	④	⑤	⑥
Tolerância à pressão e contrariedades	①	②	③	④	⑤	⑥
Trabalho de equipa e cooperação	①	②	③	④	⑤	⑥
Autonomia e responsabilidade pessoal	①	②	③	④	⑤	⑥
Conhecimentos especializados e experiência	①	②	③	④	⑤	⑥

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Em que medida esta competência contribui para o desenvolvimento das funções?

de modo
nenhum

muitíssimo



Domínio da Informática na ótica do utilizador

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Aplicar técnicas de conceção de programas

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

**Aplicar técnicas de conceção de programas
e de elaboração de conteúdos de formação**

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Qualidade da experiência profissional

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Peniche, 06 de janeiro de 2021

O Júri,

A Presidente do Júri,



O Vogal efetivo,



A Vogal efetiva,

