

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 cinco postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – Pedreiro – Setor de Execução de Obras – Divisão de Obras Municipais

Processo n.º 40/02-06 (2021)

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos vinte e três dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e um, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Obras Municipais, sitas no Edifício Vasco da Gama, n.º 45, em Peniche, na sequência da Deliberação n.º 676/2021 de 26 de julho, pela qual foi autorizada a abertura do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para recrutamento de cinco postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – Pedreiro – Setor de Execução de Obras – Divisão de Obras Municipais, reuniu o júri do procedimento, designado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 28 de julho de 2021, tendo estado presentes os seguintes elementos:-----

Presidente de Júri: Arq.º Miguel Ângelo Polainas Mateus Carvalho;-----

1.ª Vogal efetiva: Célia Maria Dionísio Oliveira ; -----

2.ª Vogal efetiva: Eng.ª Filipa Dias Clara . -----

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri será substituído pela 1.ª vogal efetiva, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria) e do ponto 2.1 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 27 de julho de 2021.-----

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: -----

1. 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, na atual redação (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) 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 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.-----

2. O nível habilitacional para o presente procedimento concursal, nos termos do artigo 34.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP é exigível a escolaridade obrigatória (sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional). -----

3. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, são os seguintes: -----

3.1 Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto 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 obrigatórios Avaliação Curricular;-----

3.2 Aos restantes candidatos 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, será aplicado o método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular. -----

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

4. 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 em mapa de pessoal para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 da presente ata, da qual faz parte integrante. -----

5. De acordo com o Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 27 de julho, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

5.1 Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório Avaliação Curricular; -----

5.2 Aplicação do segundo método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção - unicamente aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços; -----

5.3 Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria. -----

6. De seguida, o júri deliberou sobre os parâmetros de avaliação, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

7. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:-----

7.1 Habilitação académica (HA) cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes parâmetros: ---

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura – 19 valores; -----

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

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

7.2 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 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.-----

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 (> 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.-----

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 (7 horas) - 0 valor/ cada ação; -----

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

7.3 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 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. -----

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

Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 4 valores;-----

De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 8 valores;-----

De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 12 valores;-----

De 3 até 9 anos (de 1 096 dias até 3 285 dias) – 16 valores; -----

De 9 até 15 anos (de 3286 até 5475 dias) – 18 valores; -----

Superior a 15 anos (≥ a 5 476 dias) – 20 valores.-----

7.4 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. -----

7.4.1 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; -----

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

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

7.4.2 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 iii (7.4.1) ou ii (7.4.2) 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.-----

7.5 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:-----

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

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.-----

7.6 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:-----

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

7.7 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.-----

8. O método de seleção facultativo **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.-----

Os parâmetros da entrevista profissional de seleção serão valorados nos seguintes termos: -----

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)-----

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 boa 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)

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

A classificação final (CF) 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:

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

Sendo que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação 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. -----

10. 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 anos);-----
- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);-----
- c) Habilitação literária adequada do candidato;-----
- d) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido e previamente elaborado (em anexo) -----

11. 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 qualquer um dos métodos de seleção. -----

12. Mais deliberou o júri, que quanto às notificações aos candidatos, terá de ser dado cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 10.º da Portaria, isto é, são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico.-----

Quando o universo de candidatos for superior a 25 a notificação aos candidatos será realizada através de aviso publicado na 2.ª série do Diário da República, informando da afixação em local visível e público das instalações do Município de Peniche e disponibilização na página da Internet em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/indeterminados> e afixação em local visível e público nas instalações do Município de Peniche. -----

13. A audiência prévia dos candidatos ocorre nos termos do disposto nos artigos 21.º e 22.º da Portaria, os candidatos podem pronunciar-se por escrito sobre o procedimento em causa, após a apreciação das candidaturas e sobre a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do artigo 28.º da Portaria. -----

Para tal, os interessados deverão utilizar o formulário tipo obrigatório, disponível no site https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/writer_file/document/13201/formulario_audiencia_interessados_mpeniche.pdf, que poderá ser enviado para recrutamento@cm-peniche.pt. -----

Podem ainda remeter por correio registado com aviso de receção, dentro do prazo, para o Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche. -----

14. Quanto à lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público das instalações do Edifício Cultural desta Câmara Municipal e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais> sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.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, _____
(Arq.º Miguel Ângelo Polainas Mateus Carvalho)

A 1.ª vogal efetiva, _____
(Célia Maria Dionísio Oliveira)

A 2.ª vogal efetiva, _____
(Eng.ª Filipa Dias Clara)