

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 10 (dez) postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional - Gestão de Resíduos Urbanos – Cantoneiro de Limpeza - Serviço de Gestão de Resíduos - Divisão de Ambiente

Processo n.º 40/02-004/2024

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, reuniu nas instalações da Divisão de Ambiente, o júri do procedimento concursal supracitado, na sequência da Deliberação n.º 241/2024 de 23 de fevereiro da Câmara Municipal que concede autorização para abertura e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 11 de março de 2024, que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, estando presentes os seguintes elementos: -----

Presidente de Júri: Nuno Fernando Mendo Alonso de Carvalho, Chefe da Divisão de Ambiente.; -----

1.º Vogal efetivo: Humberto João Prioste Bruno Machado, Encarregado Geral Operacional do Serviço de Gestão de Resíduos da Divisão de Ambiente; -----

2.ª Vogal efetiva: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe de Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento em regime de substituição, 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 11 de março 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 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 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 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 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 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 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 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 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 Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de abril de 2023, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:-----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, 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 candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 50 candidatos, 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 restantes candidatos, que se consideram excluídos, 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 candidatos 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 ano e <5 anos – 12 valores;-----

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

Experiência profissional ≥7 ano 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 candidato 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 candidatos 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 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 definido 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 de simulação, de realização individual, com duração de 30 minutos, de tarefas práticas inerentes ao conteúdo funcional do presente procedimento concursal, e respetivo enquadramento organizacional, nomeadamente: Tarefa 1 (TA1) - Operação de manuseamento e despejo de equipamentos de deposição e recolha de RSU, Tarefa 2 (TA2) - Operação de

Varredura Urbana e Tarefa 3 (TA3) - Manuseamento e conhecimento do equipamento necessário à execução da tarefa. -----

Os parâmetros a avaliar na execução de cada tarefa da prova de conhecimentos de natureza prática e de simulação são:-----

Parâmetro 1 (PA1) = Perceção e compreensão da tarefa;-----

Parâmetro 2 (PA2) = Grau de conhecimentos técnicos demonstrados; -----

Parâmetro 3 (PA3) = Celeridade de execução; -----

Parâmetro 4 (PA4) = Qualidade da realização. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: -----

Elevado – 4,01 a 5,00 valores;-----

Bom – 3,01 a 4,00 valores; -----

Suficiente – 2,01 a 3,00 valores; -----

Reduzido – 1,01 a 2,00 valores; -----

Insuficiente – 0 a 1,00 valor. -----

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:-----

$$PC = (TA1+TA2+TA3) / 3$$

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

7. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, 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 candidato 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 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 de uma das seguintes fórmulas: -----

a) Candidatos 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 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 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 no número 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

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

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 candidatos: o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos 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 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 ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

11. Notificações aos candidatos:-----

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

Para o efeito o júri delibera que estas notificações sejam 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 candidatos 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,



(Nuno Fernando Mendo Alonso de
Carvalho)

O 1.º Vogal efetivo,



(Humberto João Prioste Bruno
Machado)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos)