

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE TRÊS LUGARES PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE PESADOS, DE ACORDO COM O MAPA DE PESSOAL, PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA DIVISÃO DE ENERGIA E AMBIENTE – SETOR DE HIGIENE E LIMPEZA

ATA Nº1 - ATA DE CRITÉRIOS

Processo nº40/02-04 (2019) - REF. B) – 3 (três) lugares na Carreira e Categoria de Assistente Operacional no Setor de Higiene e Limpeza (Motorista de Pesados).

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 elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente condução de viaturas, máquinas e equipamentos e zelo pelo bom estado de funcionamento e manutenção dos mesmos nas seguintes operações de gestão de resíduos: prestação do serviço de recolha de resíduos urbanos na qualidade de motorista das viaturas, operação da varredora-aspiradora (varredura mecânica), operação do trator e máquina de limpeza de praias (limpeza mecânica de praias) ou máquina pá carregadora de rodas (serviços diversos) como condutor, prestando ajuda aos cantoneiros de limpeza sempre que haja necessidade de serviço. Disponibilidade para trabalhar durante a noite e madrugada (22:00-4:30h; 5:30-12:00h), aos fins-de-semana e feriados; transporte próprio até à Estação de Transferência de Resíduos Sólidos, Ecocentro da Prageira/Armazém SHL.

Aos cinco dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove, nesta Cidade de Peniche e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os Senhores, Engenheiro Nuno Manuel Malheiros Cativo (Chefe da Divisão de Energia e Ambiente), que presidiu, Engenheiro Nuno F. M. Alonso de Carvalho (Engenheiro do Ambiente) e a Dr.ª Margarida Isabel Marcelino Cândido (Psicologia Social e das Organizações), que constituem o Júri do Procedimento Concursal Comum em epígrafe, conforme o despacho do Presidente da Câmara relativo à composição dos Júris datado de 11 de abril de dois mil e dezanove, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção conforme ponto n.º6 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 1º vogal efetivo.

Face ao disposto no Despacho Autorizador datado de 05 de junho de 2019, o Júri, por unanimidade, deliberou que:

Nível habilitacional exigido sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional: Escolaridade obrigatória conforme alínea a) do nº1 do Artº 86º, da lei 35/2014, de 20 de junho - caso não detenha a escolaridade obrigatória para a sua data de nascimento, o candidato deve entregar também comprovativo de frequência escolar até aos 18 anos – conforme alínea b) do artigo 6º da lei 176/2012

Métodos de seleção obrigatórios:

Prova de conhecimentos (PC)

Avaliação psicológica (AP)

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 10 (dez) 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 145-A/2011, de 6 de abril.

Prova de conhecimentos (PC) - que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. As provas serão valoradas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que será aplicada uma **Prova de conhecimentos prática** - de realização individual, com a duração de 30 minutos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, sendo as mesmas avaliadas nos seguintes parâmetros: compreensão da

tarefa; qualidade de realização; celeridade de execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho em questão, diretamente relacionadas com o conteúdo funcional e respetivo enquadramento organizacional, nomeadamente: operação de recolha de resíduos em elevação e movimentação de contentores industriais.

A valorização das Competências demonstradas na anteriormente mencionada prova é obtida através da seguinte fórmula:

$$PC = [a] * 50\% + [b] * 50\%$$

Sendo que:

PC = Prova de Conhecimentos

a) = Operação de recolha de resíduos em elevação

b) = Movimentação de contentores industriais

	Compreensão da Tarefa 1 - 5 Valores	Qualidade de Realização 1 - 5 Valores	Celeridade de execução 1 - 5 Valores	Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 1 - 5 Valores
Operação de recolha de resíduos em elevação (Valorização 50%)	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1

	Compreensão da Tarefa 1 - 5 Valores	Qualidade de Realização 1 - 5 Valores	Celeridade de execução 1 - 5 Valores	Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 1 - 5 Valores
Movimentação de contentores industriais (Valorização 50%)	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1	Elevado - 5 Bom - 4 Suficiente - 3 Fraco - 2 Insuficiente - 1

Avaliação Psicológica (AP) – Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

No recrutamento de candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondente a estes procedimentos, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, para todos os lugares postos a concurso, são os seguintes, nos termos do nº2 do artigo 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho.

Avaliação Curricular — Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos com maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: 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, considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- 1 dia (7 horas) — 0 valores/ cada ação
- 2 a 4 dias (entre 14 a 28 horas) — 1 valor/ cada ação
- 5 a 8 dias (entre 35 a 56 horas) — 2 valores/ cada ação
- A partir de 9 dias (> 63 horas) — 4 valores/ 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 — 4 valores

Até um ano — 8 valores

Superior a um ano até 3 anos — 12 valores

De 4 a 9 anos — 16 valores

De 10 a 15 anos — 18 valores

Superior a 15 anos — 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 — 10 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2.9) — 12 valores

Desempenho Bom (3 a 3.39) — 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 de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

Os parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são os seguintes:

Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Inovação e qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço.

Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

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 em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo os métodos a aplicar:

$$OF = (PC \times 70\%) + (AP \times 30\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

Ou

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

Sendo que:

OF= Ordenação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação de Competências.

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.

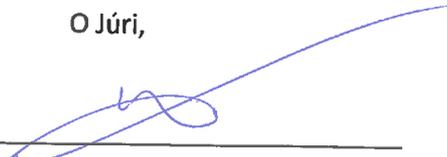
Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:

- 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,

O Presidente, 

O 1.º Vogal, 

A 2.ª Vogal, 