



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, DE 4 (QUATRO) LUGARES PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - CANTONEIRO DE LIMPEZA, 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 Nº40/02-05 (2019) - REF. a) – 4 (quatro) lugares na Carreira e Categoria de Assistente Operacional - Cantoneiro de limpeza - no Setor de Higiene e Limpeza.

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 - comportando esforço físico, no âmbito da limpeza urbana e da recolha de Resíduos Sólidos Urbanos (RSU): como operador da ETRS e Ecocentro da Prageira, garante o adequado processamento de resíduos sólidos nestas instalações; como cantoneiro de limpeza, efetua o serviço de recolha de RSU e a limpeza urbana na cidade de Peniche, bem como trabalhos diversos de remoção de resíduos, limpezas, varredura de ruas, lavagem de equipamentos, entre outros. Outras características relevantes: disponibilidade para trabalhar durante a noite e madrugada (22:00-4:30h; 23:00-5:30h; 5:30-12:00h), aos fins-de-semana e feriados; transporte próprio até à ETRS, Ecocentro/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 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

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 145-A/2011, de 6 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, 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 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.

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

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

b) Expressão e fluência verbais

1º 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)
2º 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)
3º 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)
4º 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)
5º 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

1º 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)
2º 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)
3º 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)
4º 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)
5º 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

1º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Reduzido (8 valores)
5º 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 completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efectuada 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 x 70%) + (EPS x 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,

O Presidente,  _____

O 1.º Vogal,  _____

A 2.ª Vogal,  _____