

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA CALCETEIRO, NA MODALIDADE DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

**Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção, grelha
classificativa e sistema de valoração final**

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho (M/F), na carreira e categoria de assistente operacional, na área de calceteiro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Conservação e Manutenção, nomeado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal n.º 02/OUT/2024 datado de 07/10, constituído por:

Marta Filipa de Oliveira Barros, Chefe da Divisão de Conservação e Manutenção, na qualidade de presidente;

Valdemar Mota Faria, Encarregado Geral da Divisão de Conservação e Manutenção e Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

Ponto III – Outras deliberações.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção: -----

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do/a candidato/a, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos/as candidatos/as a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, os métodos de seleção são os seguintes:

- Para os/as candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC), salvo se os/as candidatos/as, nos termos do n.º 3, os afastarem através de declaração escrita, caso em que se lhes aplicam os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as;

- Para os/as restantes candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);

- De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, exceto no método avaliação psicológica, o qual é avaliado através da menção de *Apto* e *Não Apto*.

- Por razões de celeridade, uma vez que é urgente o recrutamento e prevê-se um número elevado de candidaturas, os métodos de seleção serão aplicados de modo faseado, nos termos do artigo 19.º da Portaria, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as admitidos/as e os seguintes métodos aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, dispensando-se de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as, sem prejuízo do disposto do n.º 3, quando os/as candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

- Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

1. 1. Prova de Conhecimentos (PC) – destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá uma duração máxima de 30 minutos, de realização individual e natureza prática sobre conhecimentos específicos, nomeadamente consistirá na tarefa de reparar pavimentos em cubo e paralelepípedo no concelho, executar linhas de água, e sarjetas de betão e grelhas, colocar sinais de trânsito e informação na cidade e concelho, colocar mecos em granito e executar negativos onde for necessário; colocar tampas de ferro em caixas de águas pluviais, bem como betonar os respetivos aros, reparar passeios em cubinho de granito e basalto no concelho, reparar e manter a rede viária municipal com aplicação de massa betuminosa a frio; preparar a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno, utilizando um T ou uma mangueira de água, utilizando os meios de proteção adequados.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Os parâmetros de avaliação serão valorados da seguinte forma:

Parâmetro	Pontuação	Fundamentação
Perceção e compreensão da tarefa	5 valores	Revela elevada perceção e compreensão da tarefa
	4 valores	Revela boa perceção e compreensão da tarefa
	3 valores	Revela suficiente perceção e compreensão da tarefa
	2 valores	Revela reduzida perceção e compreensão da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente perceção e compreensão da tarefa
Qualidade de realização	5 valores	Revela elevada qualidade de realização da tarefa
	4 valores	Revela boa qualidade de realização da tarefa
	3 valores	Revela suficiente qualidade de realização da tarefa
	2 valores	Revela reduzida qualidade de realização da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente qualidade de realização da tarefa
Celeridade na execução	5 valores	Revela elevada celeridade na execução da tarefa
	4 valores	Revela boa celeridade na execução da tarefa

	3 valores	Revela suficiente celeridade na execução da tarefa
	2 valores	Revela reduzida celeridade na execução da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente celeridade na execução da tarefa
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados	5 valores	Revela elevado grau de conhecimentos técnicos
	4 valores	Revela bom grau de conhecimentos técnicos
	3 valores	Revela suficiente grau de conhecimentos técnicos
	2 valores	Revela reduzido grau de conhecimentos técnicos
	1 valor	Revela insuficiente grau de conhecimentos técnicos

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

2.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final.

2.2. Nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Caso se revele, fundamentadamente, inviável a aplicação do método pela DGAEP, e uma vez que a autarquia não dispõe de técnicos/as com habilitação académica e formação adequadas para o efeito, será aplicado por entidade especializada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

3. Avaliação curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais.

3.1. Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

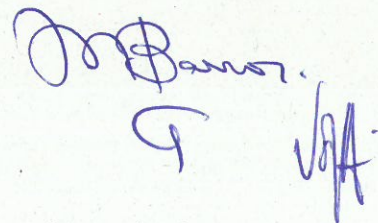
- ✓ Habilitações Académicas – HA;
- ✓ Formação Profissional – FP;
- ✓ Experiência Profissional – EP;
- ✓ Avaliação de Desempenho – AD

Em que:

3.1.1. Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores:

Habilitação	Pontuação
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional	20 valores

3.1.2. Formação Profissional (FP) – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações



de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

Horas Formação	Pontuação
Sem formação relevante para o exercício das funções	8 valores
Total de horas de formação relevante < 35 horas	10 valores
Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas	12 valores
Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas	14 valores
Total de horas de formação relevante de 105 até 139 horas	16 valores
Total de horas de formação relevante de 140 até 174 horas	18 valores
Total de horas de formação relevante $\geq$ 175 horas	20 valores

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de 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.

3.1.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência $\geq$ 1 ano < 3 anos	12 valores
Experiência $\geq$ 3 anos e < 6 anos	14 valores
Experiência $\geq$ 6 anos e < 9 anos	16 valores
Experiência $\geq$ 9 anos e < 12 anos	18 valores
Experiência $\geq$ 12 anos	20 valores

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

3.1.4. Avaliação de Desempenho (AD) - serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas;

Caso o/a trabalhador/a não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao/à próprio/a - 10 valores.

A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas essenciais para o desempenho da função;

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos:

• 20 Valores: Nível Excelente; • 18 Valores: Nível Muito Bom; • 16 Valores: Nível Bom; • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; • 12 Valores: Nível Satisfaz; • 10 Valores: Nível Suficiente; • 8 Valores: Nível Fraco; • 4 Valores: Nível Insuficiente.

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas.

4.1. Competências a avaliar:

Competência A	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.
Comportamentos associados	• 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.
Competência B	Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.
Comportamentos associados	• Manifesta interesse em aprender e atualizar-se. • Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional. • Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
Competência C	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.

Comportamentos associados	• Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências. • Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais. • Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço. • Resolve com criatividade problemas não previstos.
Competência D	Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
Comportamentos associados	• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. • Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
Competência E	Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
Comportamentos associados	• 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.
Competência F	Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
Comportamentos associados	• Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. • Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade. • Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

5. Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a Ordenação Final (OF) 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 um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

6. $OF = PC \cdot 100\%$ (se Apto na AP) ou $OF = (AC \cdot 70\%) + (EAC \cdot 30\%)$

Em que:

OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial: -----

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria:

- a) O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei;
- c) Quando se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, o desempate é feito, de forma decrescente:
 - i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
 - ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.

Subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, atender-se-á aos seguintes critérios:

- Maior tempo de experiência, comprovado, na função;
- Maior classificação obtida na competência "Conhecimentos e Experiência";
- Maior classificação obtida na competência "Trabalho de equipa e cooperação";
- Maior classificação obtida na competência "Relacionamento interpessoal".
- Primazia na submissão da candidatura – data e hora – contadas desde a última alteração à candidatura.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

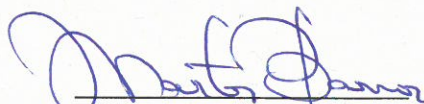
Ponto III – Outras deliberações: -----

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos/as candidatos/as serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria.

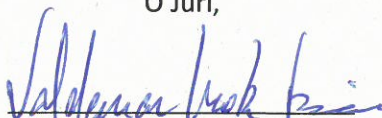
O Júri deliberou solicitar à Divisão de Administração Geral que efetue, aos/às candidatos/as, as comunicações/notificações devidas.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,



(Marta Filipa de Oliveira Barros)



(Valdemar Mota Faria)



(Elsa Manuela Ramires e Sá)