

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Recrutamento de três (3) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional.

ATA N.º 1

Assistente Operacional na área de Cantoneiros de Via

(3 postos de trabalho)

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 23 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional da área Cantoneiros de Via, aberto por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 03.09.2024. -----

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *Victor António Braz*, Chefe de Divisão;-----
- 1.º Vogal: *Carlos Maximino Ansiães Machado*, Encarregado Operacional;-----
- 2.º Vogal: *Catarina Isabel Lameiras Lopes* - Técnica Superior – Recursos Humanos.-----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Cantoneiros de Via, está indexado às competências constantes no Mapa de Pessoal para o ano de 2024, para a respetiva carreira e categoria integrada na Divisão de Gestão de Frota e Trânsito.-----

O júri reuniu com o objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação de três (3) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional na área de Cantoneiros de Via, com a seguinte caracterização: conservar e limpar as vias Municipais, comunicando aluimentos de via, executar pequenas reparações e desimpedimento dos acessos; limpeza de valetas, compor bermas e desobstruir aquedutos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais; compor pavimentos, efetuando reparações de pavimentação com massas betuminosas, apiloamento de pedra mole ou derrame de massa betuminosa; executar cortes de árvores existentes nas bermas da estrada.-----

1 - Métodos de Seleção:

Em conjugação com o estabelecido nos art.º 17.º da Portaria e n.ºs 1 e 4 do art.º 36.º da LTFP, a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**) = 100% e Avaliação Psicológica (**AP**) = Apto/Não Apto. Por seu turno, conforme disposto no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos nas alíneas *a)* e *b)* deste preceito legal, nomeadamente, Avaliação Curricular (**AC**) = 60% e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) = 40%, salvo se optarem, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, pela realização dos métodos previstos para os restantes candidatos, isto é, Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**) e Avaliação Psicológica (**AP**).

- Prova de Conhecimentos Prática (PC), Avaliação Psicológica (AP)

Ou

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

2 - Provas de Conhecimentos Prática:

Em referência à Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**), a mesma visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Tem natureza prática de realização individual. A prova tem a duração 60 minutos (com tolerância de 30 minutos) e consistirá na realização de trabalho prático da área, com utilização de ferramentas/equipamentos adequados para o efeito da tarefa, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros: perceção e compreensão da tarefa (**PCT**); qualidade e rapidez de realização da tarefa (**QRR**); grau de conhecimentos técnicos demonstrados (**GCTD**); regras de segurança do trabalho (**RST**). A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, também com valoração até às centésimas e resultará da adição da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: $PCP = (PCT + QRR + GCTD + RST)$, em que cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 5 valores.

3 - Avaliação Curricular:

Avaliação Curricular (**AC**): Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

- Habilitações Académicas (**HA**): serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas Valoração

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) 15 valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores

- Formação Profissional (**FP**): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - 18 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- Experiência Profissional (EP): será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Experiência profissional <2 anos - 12 valores
- Experiência profissional = 2 e <3 anos - 14 valores
- Experiência profissional = 3 e <4 anos - 16 valores
- Experiência profissional = 4 e <5 anos - 18 valores
- Experiência profissional ≥ 5 anos - 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

4 - Avaliação Psicológica:

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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.-----

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

5 - Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = A+B+C+D+E+F+G+H/8$$

- A. Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- B. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

- C. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- D. 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.
- E. Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.
- F. 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.
- G. 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.
- H. Orientação para a Segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, 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

6 - A ordenação final:

Ordenação Final (OF): Os candidatos serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = 100\%PCP \text{ ou } OF = (50\%AC + 50\%EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PCP - Prova de Conhecimentos Prática; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

7 – Critérios de Ordenação Final:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos

8 - Quotas de Emprego:

Nos termos do art.º 3.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência que se enquadrem na previsão do disposto no art.º 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

9 - A publicitação dos resultados:

Os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião, de que lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

Macedo de Cavaleiros, 23 de setembro de 2024

O Presidente;



Victor António Braz

Os Vogais;



Carlos Maximino Ansiães Machado



Catarina Isabel Lameiras Lopes