



[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE COVEIRO-REFERÊNCIA E.

Aos treze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, 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 2 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, na área funcional de Coveiro, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais efetivos: Márcia Conceição Antunes Campos, Chefe de Serviços de Conservação e Manutenção do Património Municipal e Pedro Miguel Barros Reis, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Sónia Marina Sampaio Craveiro, Técnica Superior.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como, a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método. Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; cuida do sector do cemitério que lhe está atribuído.

Segundo: Requisitos de admissão - Os previstos no art. 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição/ lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível Habilitacional: O nível habilitacional pode ser substituído por formação e/ou experiência profissional necessárias e suficientes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Terceiro: Métodos de Seleção - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, e como método facultativo, a Prova Prática de Conhecimentos ou Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, e como método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular 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 dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD



Handwritten signature and initials in blue ink.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = HL (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária - Valoração Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

Formação Profissional (FP): será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

< 20 horas - 12 Valores;

Entre 21 a 40 horas - 14 Valores;

Entre 41 a 60 horas - 16 Valores;

Entre 61 a 80 horas - 18 Valores;

superior a 81 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 Valoração

Sem experiência - 10 Valores;

Experiência profissional < 1 ano até < 2 anos - 14 Valores;

Experiência profissional > 2 anos até < 5 anos - 16 Valores;

Experiência profissional > 5 até < 8 - 18 Valores;

Experiência profissional > 8 anos - 20 Valores;

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 - Desempenho Relevante ou Muito Bom - 16 valores;

3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 14 valores;

2 a 3,499 - Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Prova Prática de Conhecimentos (PPC): Prova Prática de Conhecimento – Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de funções, como a identificação e o uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI'S) e conhecimento das regras de segurança no trabalho. A Prova de



Handwritten signature and initials in blue ink.

Conhecimentos reveste natureza prática com a duração de 20 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os fatores, critérios e intervalos de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos são os seguintes:

Exercício 1 - Identificação de equipamento de proteção individual e de segurança:

0 (zero) equipamentos identificados - 0 valores
Entre 1 e 3 equipamentos identificados - 2 valores
Identificados 4 ou mais equipamentos - 5 valores

Exercício 2 - Identificação de materiais e ferramentas de trabalho:

0 (zero) materiais ou ferramentas identificadas - 0 valores
Entre 1 e 3 materiais ou ferramentas identificadas - 2 valores
Identificadas 4 ou mais materiais ou ferramentas - 5 valores

Exercício 3 - Manuseamento de materiais e ferramentas:

Manuseamento muito mau - 0 valores
Manuseamento mau - 2 valores
Manuseamento bom - 4 valores
Manuseamento muito bom - 5 valores

Exercício 4 - Gestão do tempo:

Mais de 20 minutos - 0 valores
De 16 a 20 minutos - 2 valores
De 10 a 15 minutos - 4 valores
Menos de 10 minutos - 5 valores

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

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 aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A) Competência transversal nuclear - Orientação para o serviço público (Nível 1).

As áreas de enquadramento da competência: Pessoas; desempenho; desenvolvimento.

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

B) Competência transversal nuclear - Orientação para a colaboração (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Pessoas.



Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

C) Competência transversal funcional – Comunicação (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Pessoas.

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação simples de forma clara.
- Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
- Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

D) Competência transversal funcional – Organização, planeamento e gestão de projetos (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Desempenho.

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

E) Competência transversal funcional – Orientação para a segurança (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Desempenho. Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, através da seguinte escala:

- O/A candidato/a evidencia 5 ou 4 competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 3 ou 2 competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 8 valores;

Quinto – A Ordenação Final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF = AC 30% + EAC 40% + PPC 30% (método facultativo)

Ou

OF = PPC 70% + AP (Apto/Não Apto) + EAC 30% (método facultativo)



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

Em que:

OF - Ordenação Final;

PPC - Prova Prática de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Sexto - Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Sétimo - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Oitavo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou Correio Eletrónico recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri - Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo – Márcia Conceição Antunes Campos)

(2º Vogal Efetivo – Pedro Miguel Barros Reis)