



Acta n.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de actividade de cantoneiro de limpeza para exercer funções na Divisão de Urbanismo e Ambiente, Sector de Serviços Urbanos, Ambiente e Gestão de Espaços Verdes da Câmara Municipal de Vila Viçosa – Definição de Critérios

Aos dezanove dias do mês de Março do ano 2021, pelas nove horas e quinze minutos, na Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Vila Viçosa, reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de actividade de cantoneiro de limpeza, deliberado em reuniões ordinárias da Câmara Municipal de 3 e 17 de Março de 2021, estando presentes:

- O presidente do júri, Antónia de Fátima Rocha Garcia Caeiro Casaca – Técnica Superior (ciências sociais – ramo ciência política e adm.)
- O primeiro vogal efectivo, Palmira da Iria Galhardas Barroso, Técnica Superior (gestão rec. hum.).
- O segundo vogal efectivo, Vítor Manuel Casa Branca Ramos, chefe de divisão de urbanismo e ambiente;

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, conforme n.º 5 do artigo 56º e alínea a) do n.º 2 e n.º 6 artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho: Avaliação Curricular, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respectiva fórmula.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respectivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade – 20 valores

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

Formação Profissional (FP) – são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

- a) Formação profissional directamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
 - Até 10 horas – 2 valores
 - Mais de 10 horas até 30 horas – 4 valores
 - Mais de 30 até 50 horas - 6 valores
 - Mais de 50 horas – 10 valores

- b) Formação profissional indirectamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
 - Até 10 horas – 2 valores
 - Mais de 10 horas até 30 horas – 3 valores
 - Mais de 30 até 50 horas - 4 valores
 - Mais de 50 horas – 6 valores

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.

No caso de a duração das acções ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efectivo das funções com incidência sobre a execução da actividade inerente ao posto de trabalho e o respectivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de actividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até 1 ano completo de experiência profissional – 8 valores
- b) Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional – 12 valores
- c) Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores.



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

Avaliação de Desempenho (AD) – será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respectiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11/01 um valor positivo a considerar na formula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 2,5 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO.

AC – Avaliação Curricular – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = AC$$

Mais deliberou o júri, igualmente por unanimidade, que os critérios de desempate são:



Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela Lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional para as funções em causa (EP);
- b) Valoração da Formação Profissional (FP);
- c) O que for detentor de habilitação académica superior
- d) Preferência pelo candidato de maior idade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram dez horas e elaborou a presente acta que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada.

O Presidente do Júri,

Alcides

O Vogal,

Paulo Pereira

O Vogal,

Augusto