



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 indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 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 vinte e seis dias do mês de Novembro do ano 2019, pelas catorze 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 indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de actividade de cantoneiro de limpeza, deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de 7 de Agosto de 2019, estando presentes:

- O presidente do júri, Vítor Manuel Casa Branca Ramos – Chefe da Divisão de Urbanismo e Ambiente;
- O primeiro vogal efectivo, Helder Jorge Marques Soeiro, Técnico Superior (arq.º);
- O segundo vogal efectivo, Palmira da Iria Galhardas Barroso, Técnica Superior (gestão rec. hum.).

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, conforme artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho: Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respectiva fórmula.

Assim, tendo em consideração o Perfil Profissional / Competências inerente ao posto de trabalho, anexo a esta acta e que dela faz parte integrante, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os métodos de selecção obrigatórios previstos no artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conforme se determina:

**A** – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou não estiveram a cumprir ou a executar a actividade, atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:**



1. Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Comporta uma única fase, é de realização individual, é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza prática, terá a duração de 30 minutos e consistirá na realização das seguintes tarefas:

1. Varredura de um troço;
2. Limpeza de caldeira e sargeta;
3. Despejo de papeleira;
4. Utilização de equipamento de protecção individual na realização das tarefas.

A prova prática de conhecimentos será avaliada, numa escala de 1 a 5, com o limite de 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros e respectivas ponderações:

**(A) – Percepção, compreensão, interesse e empenho na realização das tarefas** - Avalia a forma como entende a realização das tarefas

1 – Não entendeu as tarefas que lhes foram solicitadas e revelou pouco ou nenhum interesse na realização das mesmas

3 – Compreendeu razoavelmente bem as tarefas que lhe foram solicitadas e revela muito interesse e empenho na realização das mesmas

5 – Compreendeu muito bem as tarefas solicitadas e revela bastante interesse e empenho na sua realização.

**(B) - Qualidade de execução da tarefa** - Avalia o domínio técnico da realização da tarefa

0 – Executa as tarefas de forma incompleta, com deficiências

1 – Executa as tarefas de forma incompleta, sem deficiências

3 – Executa as tarefas de forma completa, com poucas deficiências

5 – Executa as tarefas de forma completa, sem deficiências.

**(C) - Rapidez da execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados** - Avalia a rapidez de execução bem como os métodos utilizados

1- Não consegue completar as tarefas no tempo concedido e tem dificuldades no manuseamento dos equipamentos



3 – Consegue completar as tarefas no período compreendido entre 21 e 30 minutos e manuseia com alguma facilidade os equipamentos

5– Consegue completar as tarefas em 20 ou menos minutos e manuseia muito bem os equipamentos

**(D) – Regras de segurança no trabalho** - Avalia o cumprimento das regras de segurança do trabalho bem como a utilização de equipamento de protecção adequado

1 – Demonstra pouco ou nenhum conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho e relaciona-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifesta ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.

3– Demonstra um bom conhecimento das regras de segurança no trabalho e relaciona-as com alguma facilidade às condições de trabalho. Manifesta ter bons hábitos de higiene e segurança na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.

5 – Demonstra um excelente conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho e relaciona-as facilmente às condições de trabalho. Manifesta ter excelentes hábitos de higiene e segurança no trabalho e na utilização dos instrumentos de trabalho.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências anexo a esta acta, podendo comportar uma ou duas fases. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de APTO e NÃO APTO, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta acta, conforme alínea i) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que compoem 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:

$$CF = 0,70 PCP + 0,30 AP$$



Em que:

CF – Classificação Final

PCP – Prova de Conhecimentos Prática

AP – Avaliação Psicológica

**B** – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos):**

1. 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, 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.

**Classificação Final (CF)** – 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:

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



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. L. M.', located in the top right corner of the page.

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões directamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta acta, é avaliada segundo os níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta acta, conforme alínea i) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

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:

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências



Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram quinze horas e trinta minutos 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,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. A.', written over a horizontal line.

O Vogal,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. S.', written over a horizontal line.

O Vogal,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. B.', written over a horizontal line.