



Ata nº 1
Definição de Critérios

Procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro (4) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (2 postos para serviços gerais - Refª A e 2 postos para operadores/manobreadores de máquinas retroescavadoras - Refª B), com constituição de reserva de recrutamento, previstos no Mapa da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2025.

Aos dezassete dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Penacova, José dos Santos Figueiredo, como presidente, pelo Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil, Miguel de Assis Leite Marques, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo Encarregado Operacional da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Penacova, Artur Ferreira Tavares, como vogais efetivos, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 16 de julho do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no nº 5 do artigo 56.º conjugado com o nº 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 atividade; Prova de Conhecimentos Prática (PCP), Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os restantes candidatos.

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliado. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

Habilitação Académica (HA)

- De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 20 valores
- De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 18 valores.

Formação Profissional (FP)

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores
- De 16 a 45 horas – 10 valores
- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Experiência Profissional (EP)

- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
- De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
- De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
- De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho excelente – 20 valores
- Desempenho relevante – 18 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores
- Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$ e será valorado em 70%.

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 Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$, e será valorada em 30%.

Competências avaliadas:

a) Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

b) Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

c) Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente na competência;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado na competência;

- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado na competência;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas nível reduzido na competência;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente na competência

Prova de Conhecimentos Prática (PCP) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A valoração deste método de seleção é de 70%, é de realização individual, e é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Refª A - Prova de Conhecimentos Prática (PCP) terá a duração máxima de 30 minutos, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, que consistirá na realização das seguintes tarefas:

- a) Identificação e uso de ferramentas/materiais;
- b) Limpeza e desobstrução de sarjetas e sumidouros;
- c) Recolha e acondicionamento de resíduos urbanos;
- d) Sinalizar trabalho de reparação de rotura em Estrada;

$$\bullet \quad PC = \frac{a + b + c + d}{4}$$

Refª B - Prova de Conhecimentos (PCP) sob a forma prática, com a duração máxima de 30 minutos, que consistirá na execução de tarefas de rotina em contexto de trabalho, nomeadamente:

- a) Proceder à inspeção pré operacional dos equipamentos mecânicos, elétricos e de segurança da máquina;
- b) Executar manobras operacionais de carga e descarga de materiais com segurança, na máquina retroescavadora;
- c) Executar manobras operacionais na máquina escavadora giratória em rampa e/ou terreno irregular;
- d) Movimentação precisa da máquina em espaço confinado;

$$\bullet \quad PC = \frac{a + b + c + d}{4}$$

A prova de conhecimentos prática terá os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção e compreensão da tarefa
- b) Qualidade de realização
- c) Celeridade na execução
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

Cada parâmetro será valorado nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente nos parâmetros;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado nos parâmetros;
- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado nos parâmetros;
- 8 valores — o candidato evidencia nível reduzido nos parâmetros;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente nos parâmetros.

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. 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. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



Ordenação Final (OF) Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final 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 método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

- $OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + \text{Menção de Apto na AP}$

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

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

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou a menção de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nos termos do artigo 6º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. Nos termos do artigo 3º do Decreto Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Quando o número de lugares a preencher seja superior a três e inferior a dez, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

CrITÉRIOS de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2º Os candidatos com menor idade.

Reserva de recrutamento interna – Se do presente procedimento concursal resultar, atenta a lista de ordenação final devidamente homologada, um número de candidatos aprovados



superior aos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 10.º da Portaria.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae, assim como comprovativo de posse de carta de condução na categoria C, e Certificado Profissional de habilitação à operação de retroescavadora/máquina giratória e CAM (Certificado de Aptidão de Motorista) válido, para os postos de trabalho de operador/manobrador de máquinas.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

José dos Santos Figueiredo

Miguel de Assis Leite Marques

Artur Ferreira Tavares

