



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA O PREENCHIMENTO DE 10 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA FUNCIONAL DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS – ÉPOCA SAZONAL.

Ao vigésimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - Época Sazonal (quatro meses), com vista ao preenchimento de 10 postos de trabalho da carreira/categoria geral de assistente operacional, na área funciona auxiliar de serviços gerais, composto por:

Presidente: Cláudia Ricardina Tavares Madureira, Técnica Superior

Vogais efetivos: Américo Martins Silva, Encarregado Geral Operacional e Sandra Maria Costa Pereira Sousa, Técnica Superior

Vogais Suplentes: Joaquim Luís Moreno Reis Guerreiro Ponte, Técnico Superior e João Gabriel Andrade Maia, Técnico 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: Caracterização do posto de trabalho: em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, nomeadamente, assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas de apoio elementar podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos.

Segundo: Fundamentação e duração do contrato: o contrato a termo resolutivo certo, pelo prazo de quatro meses, para efeitos do art. 57º da LTFP, será celebrado nos termos da alínea f), do n.º 1 do referido artigo, para execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Terceiro: Requisitos de admissão: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados 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; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.



Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Quarto - Métodos de Seleção: Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção Entrevista de Avaliação de Competência, a saber:

Avaliação Curricular: 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 o/a candidato/a. 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 ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (50\%)$, 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): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. 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, 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:



Valoração da Formação Profissional:

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

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

inferior a 20 horas - 12 Valores

entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

entre 61 horas e 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): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto;

Valoração da Experiência Profissional:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

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

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

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

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. **Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

C. **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.

D. **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. **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.

F. **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores

Quinto - A Ordenação Final: a ordenação final dos candidatos/as é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Legenda:

OF - Ordenação Final;

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 tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- Candidato com mais classificação obtida no segundo método.

Sétimo – Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19.º, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Oitavo - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono - 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 – Cláudia Ricardina Tavares Madureira)

(1º Vogal Efetivo - Américo Martins Silva)

(2º Vogal Efetivo – Sandra Maria Costa Pereira Sousa)