



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CALCETEIRO) – DIVISÃO DE INTERVENÇÃO TERRITORIAL – EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL - ABERTO POR AVISO N.º 22985/2023 – PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE – N.º 230 DE 28 DE NOVEMBRO DE 2023 – OE 202311/1019

-----Aos vinte e oito dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Eng. José António Sousa Ferreira, Diretor do Departamento Operacional, em regime de substituição; Vogais Efetivos: Eng.ª João Carlos Borges de Araújo Fernandes Basto, Chefe da Divisão de Intervenção Territorial, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Agostinho Fernando Costa Leite, Técnico Superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. -----

-----**Caracterização dos postos de trabalho:** Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concreta mente: Revestir e reparar pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento ou pedra calcária; prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno; providencia a drenagem e o escoamento de águas; encastra na almofada as pedras adaptando os respetivos jeitos do talhe.

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----**Métodos de Seleção e Utilização Faseada** -----

-----Nos termos do artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:





Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos: -----

-----1 - **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.-----

-----2 – **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as restantes candidatos/as. -----

-----Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC).-----

-----Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

-----**Prova de Conhecimentos:** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

-----A prova de conhecimentos revestirá a forma teórico-prática, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos, incidindo nas tarefas específicas relacionadas com a caracterização do respetivo posto de trabalho e identificação e preparação dos materiais e equipamentos a serem utilizados, bem como identificação e uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI's). -----





-----A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

-----Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

-----**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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas **a habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **a formação profissional** (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), **a experiência profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e **a avaliação de desempenho** (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----

-----A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + Avaliação de Desempenho) /10.

$$AC = (HA + 2 FP + 6 EP + AV)/10$$

Em que:





AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

-----**O parâmetro habilitação académica (HA)** é ponderado da seguinte forma:-----

a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;-----

b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores.-----

-----**No parâmetro formação profissional (FP)** apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

-----Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:--

a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação;-----

b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação;-----

c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação;-----

-----Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:-----

a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação;-----

b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação;-----

c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação;-----

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado-----





-----**No parâmetro experiência profissional (EP)** é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

- a) Sem experiência - 5 valores; -----
- b) Inferior a 12 meses – 10 valores; -----
- c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores; -----
- d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores.-----

-----**No parâmetro avaliação de desempenho (AD)** é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ’s – Procedimento Concursal – DGAEP). -----

-----**Avaliação psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a 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 a Avaliação Psicológica através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----





-----**Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto 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.-----

-----Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----Perfis de competências determinado como essencial: (1) Realização e Orientação para resultados; (2) Orientação para o serviço público; (3) Conhecimentos e experiência; (4) Organização e método de trabalho; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Otimização de recursos; (7) Orientação para a segurança.-----

-----A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma:-----

Apresenta 0 competências – 4 valores;

Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;

Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;

Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;

Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.

Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:

Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;

Evidencia 2 comportamentos – suficiente;

Evidencia 3 comportamentos – bom;

Evidencia 4 comportamentos – elevado.

-----**Ordenação final:**-----





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

$$OF = (70PC+30EAC) / 100 \text{ ou } OF = (70AC+30EAC) / 100$$

A AP (Avaliação Psicológica) será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Legenda:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

-----**CrITÉrios de Ordenação Final** - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critÉrios de preferÉncia a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferÉncia de valoração sera feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos mÉtodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idÊntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiÉncia em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de CompetÉncias: Conhecimentos e experiÉncia. -----

-----Candidatos/as **portadores/as de grau de incapacidade** igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei - nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiÉncia tem preferÉncia em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferÉncia legal. -----

-----O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras. -----

----- E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. -----

----- Esta deliberação foi tomada por unanimidade. -----

----- Paços do Concelho de Felgueiras, 28 de novembro de 2023. -----





CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

O Júri,

O Presidente

(Eng. José António Sousa Ferreira)

Os Vogais,

(Eng. João Carlos Borges de Araújo Fernandes Basto)

(Dr. Agostinho Fernando Costa Leite)

