

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO RESOLUTIVO CERTO) DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE LIMPEZA, PARA A DIVISÃO ADMINISTRATIVA (PISCINAS NATURAIS DO PORTO MONIZ E DEMAIS ESPAÇOS MUNICIPAIS COM INCIDÊNCIA TURÍSTICA), PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DESTES MUNICÍPIO

1 – Aos doze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Porto Moniz, João Emanuel Silva Câmara, datado de 06/02/2024, constituído por:

Presidente: Sandra Marlene da Câmara Rodrigues, Diretora do Departamento de Administração Geral, em regime de substituição;

Vogais efetivos: Maria José Teixeira Agrela, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Vânia Jesus Câmara Quinta, Chefe da Divisão Administrativa, em regime de substituição, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir acerca da fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método e ainda o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

2 – As funções genéricas a desempenhar são as constantes no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da referida Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º do mesmo diploma legal, citam-se, “*Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.*”.

2.1 – Caracterização dos postos de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Exercício de funções/tarefas centradas na materialização das competências associadas à respetiva Unidade Orgânica; Efetua a vigilância e a manutenção das Piscinas Naturais do Porto Moniz e zonas envolventes; Executa a limpeza / desobstrução dos espaços intervencionados e/ou geridos pela equipa em que se encontra inserido; pode ser destacado para trabalhos de receção a utentes do município; bilheteira das piscinas; colabora na higienização e desinfeção de infraestruturas e equipamentos, em consequência da situação pandémica, bem como na limpeza e manutenção de outros espaços geridos pelo município.

2.2 – A descrição das funções referidas no quadro acima em Caracterização do Posto de Trabalho / Perfil de Competências não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP.

2.3 – O Perfil de Competências dos postos de trabalho encontra-se em anexo à presente ata.

3 – Duração do contrato de trabalho em funções públicas: 6 meses.

4 – O nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional

por formação ou experiência profissional.

4.1 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor.

5 – Métodos de seleção: De acordo com o despacho supra referido, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.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 atual redação, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: **Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, a qual será complementada com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) valorizada em 30%.**

5.1. Aqueles métodos de seleção e ponderações serão aplicados a todos os candidatos, independentemente de se encontrarem ou não a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, ou em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

5.2. Por razões de economia processual; de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 30 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela Avaliação Curricular, e será efetuada da seguinte forma:

- a) Aplicação do 1.º método de seleção (AC) num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos;
- b) Aplicação do 2.º método de seleção (EAC) apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 10 (dez) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

5.3. A 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.

5.3.1. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

5.3.2. A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD)] / 6$$

Em que: **AC = Avaliação Curricular** | **HL = Habilitações Literárias** | **FP = Formação Profissional** | **EP = Experiência Profissional** | **AD = Avaliação de Desempenho.**

5.3.2.1 – **HA = Habilitação Académica de base** – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional (titularidade de escolaridade obrigatória em função da data de nascimento, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Escolaridade obrigatória (E.O.), de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade – 14 valores;
- Um grau ou ciclo académico acrescido à E.O. – 16 valores;

- Dois graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 18 valores;
- Três ou mais graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 20 valores.

5.3.2.2 – **FP = Formação Profissional** – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 10 valores;
- Com formação profissional:
 - 1 hora e < 100 horas – 12 valores;
 - ≥ 100 horas e < 200 horas – 14 valores;
 - ≥ 200 horas e < 300 horas – 16 valores;
 - ≥ 300 horas e < 400 horas – 18 valores;
 - ≥ 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

5.3.2.3 – **EP = Experiência Profissional** – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções e de atividades inerentes aos postos de trabalho considerado no presente procedimento e ao grau de complexidade associado aos mesmos. Reporta-se ao cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em referência, sendo classificada nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Com experiência profissional:
 - < 4 meses – 12 valores;
 - ≥ 4 meses e < 1 ano – 14 valores;
 - ≥ 1 ano e < 2 anos – 16 valores;
 - ≥ 2 anos e < 3 anos – 18 valores;
 - ≥ 3 anos – 20 valores.

5.3.2.4 – **AD = Avaliação do Desempenho** – Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do

SIADAP.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro.

5.4 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

5.5 – 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. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

5.5.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, o qual ficará anexo à presente ata.

5.5.1.1 – Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências: **Realização e orientação para resultados; conhecimentos e experiência; organização e método de trabalho; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança.**

5.5.2 – Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

5.5.3 – Cada uma das competências 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.

5.5.4. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) – O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; ≥9,5 e <14 = Suficiente; ≥14 e <18 = Bom; ≥18 e ≤20 Elevado.

5.6 – Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

5.7 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

5.8 – Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%).$$

6 - A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria.

7 - Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 14.º da Portaria, sem prejuízo do artigo 66.º da LGTFP.

8 - É garantida a quota prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

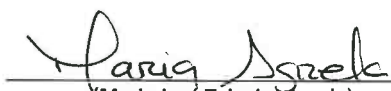
12 - As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, em <https://www.portomoniz.pt/pt/documentos/category/81-aviso-e-publicacoes-concursais> podendo aí ser consultadas.

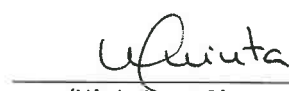
----- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,


(Sandra Marlene da Câmara Rodrigues)


(Maria José Teixeira Agrela)


(Vânia Jesus Câmara Quinta)