

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 8 (OITO) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE OBRAS E URBANISMO- SERVIÇO DE OBRAS MUNICIPAIS - ATIVIDADE 7

Ata nº 1 da Reunião do Júri

Aos vinte e quatro do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de oito postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço de Obras Municipais – atividade 7, conforme deliberação da Câmara Municipal de Mora, de vinte e um de janeiro de dois mil e vinte e seis, e despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Mora, Luís Simão Duarte de Matos, de vinte e sete de janeiro de dois mil e vinte e seis, com a seguinte composição:

Presidente: João Miguel Caramujo Ramos Endrenço, Chefe de Divisão;

1.º Vogal efetivo: João Carlos Rodrigues Fragoso, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Gabriel José Miranda Carvalho, Encarregado Operacional;

1.º Vogal suplente: Vítor da Silva Mendes, Técnico Superior;

2.º Vogal suplente: Lénia Maria Risso Branco, Técnico Superior.

A presente reunião tem como finalidade a definição dos métodos de seleção, respetivos parâmetros de avaliação, ponderações e sistema de valoração final a aplicar no âmbito do procedimento concursal.

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, o Júri delibera, por unanimidade, o seguinte:

Ponto 1 – Métodos de Seleção

1. Aos candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual (LTFP), serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
 - a) Prova de Conhecimentos (obrigatório);
 - b) Avaliação Psicológica (obrigatório);

- c) Entrevista de Avaliação de Competências (facultativo).
- 2. Aos candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, aqueles que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
 - a) Avaliação Curricular;
 - b) Entrevista de Avaliação de Competências.
- 3. Os candidatos referidos no número anterior que não pretendam ficar sujeitos aos métodos aí indicados devem declarar essa opção no formulário de candidatura, ficando, nesse caso, sujeitos aos métodos previstos no n.º 1.
- 4. É excluído do procedimento concursal o candidato que:
 - a) obtenha classificação inferior a 9,5 valores em qualquer método ou fase;
 - b) obtenha a menção classificativa de “Não Apto” na avaliação psicológica;
 - c) não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.

Ponto 2 – Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade de aplicação dos mesmos a situações concretas no exercício da função, incidindo sobre tarefas diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho.

A prova é de realização individual, comporta uma única fase e consiste na execução de uma tarefa prática de construção de calçada em pedra natural.

Na avaliação da prova são considerados os seguintes critérios:

I – Preparação das tarefas a desempenhar (PTD):

- a) Má preparação – 0 a 5 valores;
- b) Fraca preparação – 6 a 9 valores;
- c) Adequada preparação – 10 a 13 valores;
- d) Boa preparação – 14 a 17 valores;
- e) Excelente preparação – 18 a 20 valores.

II – Manipulação de equipamentos e ferramentas (MEF):

- a) Manipulação incorreta – 0 a 5 valores;
- b) Deficiente manipulação – 6 a 9 valores;
- c) Manipulação adequada – 10 a 13 valores;
- d) Boa manipulação – 14 a 17 valores;
- e) Excelente manipulação – 18 a 20 valores.

III – Qualidade do trabalho efetuado (QTE):

- a) Trabalho com erros graves – 0 a 5 valores;
- b) Trabalho com erros corrigíveis – 6 a 9 valores;
- c) Trabalho satisfatório – 10 a 13 valores;
- d) Trabalho bem executado – 14 a 17 valores;
- e) Trabalho excelente – 18 a 20 valores.

IV – Celeridade de execução (CE):

- a) Não conclui a tarefa – 0 valores;
- b) Conclui parcialmente a tarefa – 6 valores;
- c) Conclui integralmente a tarefa – 12 valores;
- d) Conclui integralmente a tarefa em 1/2 do tempo previsto – 20 valores.

Fórmula de cálculo:

$$PC = (PTD + MEF + QTE + CE) / 4$$

Na classificação da prova de conhecimentos é adota a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e terá a duração de 20 minutos.

Ponto 3 – Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

A revelação ou transmissão de elementos relativos à Avaliação Psicológica a pessoa que não o próprio candidato constitui violação do dever de sigilo e implica responsabilidade disciplinar.

O resultado da Avaliação Psicológica tem validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo ser utilizado noutros procedimentos concursais para postos de trabalho idênticos promovidos pela mesma entidade avaliadora.

Ponto 4 – Avaliação Curricular (AC)

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.

A Avaliação Curricular é classificada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e integra os seguintes elementos:

I – Habilitação Académica (HA):

- a) Escolaridade obrigatória – 18 valores;
- b) Escolaridade superior à obrigatória – 20 valores;

II – Formação Profissional (FP):

É considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído dez pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida e um ponto adicional a cada ação de formação com o mínimo de cinco horas dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho, até ao máximo de vinte valores.

III – Experiência Profissional (EP):

- a) Sem experiência profissional – 8 valores;
- b) Inferior a 1 ano – 12 valores;
- c) Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 16 valores;
- d) Igual ou superior a 3 anos – 20 valores.

Fórmula de cálculo:

$$AC = (0,45*HA) + (0,10*FP) + (0,45*EP)$$

Para efeitos de valoração das habilitações académicas, apenas é considerada a habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.

Ponto 5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Ponto 6 – Classificação Final

A classificação final (CF) dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação final é calculada de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, bem como para os candidatos enquadrados nesse número que exerçam a opção prevista no n.º 3 do mesmo artigo:

$$CF = (0,60*PC) + AP + (0,40*EAC)$$

em que:

- PC corresponde à classificação obtida na Prova de Conhecimentos;
- AP corresponde à Avaliação Psicológica, expressa pelas menções de Apto ou Não Apto, sendo apenas considerados para efeitos de classificação final os candidatos com a menção de Apto;
- EAC corresponde à classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, que não exerçam a opção prevista no n.º 3 do mesmo artigo:

$$CF = (0,70*AC) + (0,30*EAC)$$

em que:

- AC corresponde à classificação obtida na Avaliação Curricular;
- EAC corresponde à classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

A ordenação final dos candidatos é efetuada por ordem decrescente da classificação final, sem prejuízo da aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos.

Ponto 7 – Critérios de Desempate

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, e no artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, os critérios de desempate são definidos pelo Júri.

Em caso de igualdade de valoração final entre candidatos, aplicam-se, em primeiro lugar, os critérios legalmente previstos nos diplomas referidos.

Mantendo-se a situação de empate após a aplicação daqueles critérios, aplicam-se, sucessivamente, os seguintes critérios complementares:

- a) Maior experiência profissional na área do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada;
- b) Maior número de horas de formação profissional diretamente relacionada com o posto de trabalho, devidamente comprovada;
- c) Menor idade.

Nada mais havendo a tratar, o júri delibera dar por encerrada a reunião, da qual se lavra a presente ata que, depois de lida e aprovada, é assinada e rubricada por todos os membros do júri.

O Júri,

O Presidente, João Miguel Caramujo Ramos Endrenço _____

O 1.º Vogal, João Carlos Rodrigues Fragoso _____

O 2.º Vogal, Gabriel José Miranda Carvalho _____