MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado para Assistente Operacional - (Auxiliar de Serviços Gerais)

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, no edifício onde funciona o Departamento de Obras e Projetos Municipais, reuniu o júri do concurso acima indicado, nomeado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de vinte e quatro de abril de dois mil e vinte e seis, tendo estado presentes: ----------
Presidente: Mariana Constantino dos Santos, Coordenadora de Unidade; ----------
1.º Vogal Efetivo: José António Soares Luís, Encarregado Geral Operacional; ----------
2.º Vogal Efetivo: Élio Narciso Nascimento dos Reis Piriquito, Chefe de Divisão. ----------
Ordem de trabalhos: ----------
1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão; ----------
2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação; ----------
3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular; ----------
4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências; ----------
5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos;----------
6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica; ----------
7. Aprovação da fórmula de ordenação final; ----------
8. Aprovação dos critérios de preferência. ----------
Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte: ----------
1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão ----------
O júri considerou que as funções a exercer no posto de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º 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, complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme estabelecido no mapa de pessoal desta autarquia. ----------
"Executar tarefas de apoio, com grau de complexidade baixo, aos setores operacionais da Divisão de Oficinas Municipais, nomeadamente aos setores de conservação e manutenção de vias, construção civil e carpintaria. As tarefas podem ser desempenhadas individualmente ou integrado em equipa, utilizando para o efeito as ferramentas, a maquinaria e os equipamentos necessários; No que confere à conservação de vias, destacam-se as tarefas de manutenção e conservação do estado dos pavimentos e vias de comunicação, executando ainda os demais trabalhos similares e complementares inerentes à função. No âmbito da construção civil, destacam-se a abertura e tapamento de roços, execução de trabalhos de alvenarias, rebocos, assentamento de lancis, desmontes e demolições, limpezas diversas e reparação de elementos em betão armado. Relativamente à carpintaria, destaca-se a execução de trabalhos de madeira através de moldes

que lhe são fornecidos, substituição de fechaduras em portas de madeira, assentar, montar e acabar madeiras para efeitos de cofragem ou outras que se verifiquem necessárias no âmbito da respetiva função. Garantir o apoio a outras atividades na área da construção/manutenção, assim como montagem e desmontagem de elementos diversos, utilizando de forma correta os equipamentos de proteção individual (EPI) no âmbito das respetivas áreas operacionais. Apoio em montagem de exposições, bem como garantir a execução dos elementos necessários para o efeito".

1.1. Considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, o júri deliberou que deverá ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos: ----------

a) Orientação para o Serviço Público: visa avaliar a capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; ----------

b) Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; ----------

c) Gestão do Conhecimento: visa avaliar a capacidade de adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização; ----------

d) Orientação para a Participação: visa avaliar a capacidade de garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização; ----------

e) Orientação para a Segurança: visa avaliar a capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. ----------

1.2. Requisitos de admissão ----------

1.2.1. Quanto aos requisitos obrigatórios de admissão e que revestirão caráter eliminatório: --------

1.2.1.1. Os candidatos deverão reunir, cumulativamente, os requisitos gerais até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da LTFP. A saber: ------

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; ----------

b) 18 anos de idade completos; ----------

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; ----------

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; ----------

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. ----------

1.2.2. O nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, a qual será aferida de acordo com a data de nascimento do candidato, nos seguintes termos: nascidos até 31 de dezembro de 1966 - 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 - 6.º ano

de escolaridade; nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 - 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31 de dezembro de 1994 - 12.º ano de escolaridade. ----------

Não será admitida a substituição do nível habitacional exigido por formação ou experiência profissional. ----------

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português. ----------

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação ----------

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, utilizar-se-ão os seguintes métodos de seleção: ----------

A. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, tendo no entanto a possibilidade de afastar os métodos de seleção no formulário de candidatura, realizando a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. ----------

B. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. ----------

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: ----------

C. Para os candidatos sujeitos a provas de conhecimento e avaliação psicológica, a nota final será igual à classificação obtida na prova de conhecimentos, uma vez que a avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de apto ou não apto. ----------

Para os restantes candidatos, a avaliação curricular valerá 50%, enquanto que a entrevista de avaliação de competências valerá 50%. ----------

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular ----------

Conforme dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou o júri pela aplicação do método de Avaliação Curricular, nos seguintes termos: ----------

A **Avaliação Curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do curriculum vitae, entre os quais a habilitação académica ou Nível de Qualificação (NQ), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). Assim serão considerados e ponderados os seguintes elementos: ----------

A. A habilitação académica é valorada na componente **Nível de Qualificações** (NQ), a qual considera e pondera o nível da qualificação, conforme o Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, sendo valorado do seguinte modo: ----------

Nível 1: 12 Valores; ----------
Nível 2: 14 Valores;----------
Nível 3: 16 Valores; ----------
Nível 4: 18 Valores; ----------
Nível 5: 19 Valores; ----------
Superior ao Nível 5: 20 Valores.----------

Aos candidatos detentores de um nível de escolaridade superior à escolaridade obrigatória, aferida conforme o aviso de abertura e o ponto 1.2.2 da presente ata, a avaliação no parâmetro de Nível de Qualificação é majorada em 1 valor. ----------

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas. ----------

B. A **Formação Profissional** (FP) visa ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional caracterizadora da carreira em concurso, sendo consideradas as ações de formação realizadas nos 3 anos anteriores à data da publicitação do aviso de abertura no Diário da República, e atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação. ----------

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. ----------

C. A **Experiência Profissional** (EP) pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Auxiliar de Serviços Gerais, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos: ----------

· **Até 1 ano de experiência:** 11 Valores;----------
· **Até 2 anos de experiência:** 12 Valores; ----------
· **Até 4 anos de experiência:** 14 Valores; ----------
· **Até 6 anos de experiência:** 16 Valores; ----------
· **Até 8 anos de experiência:** 18 Valores; ----------
· **Superior a 8 anos de experiência:** 20 Valores. ----------

D. Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações. ----------

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho, esclarece-se que apenas poderá ser considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. ----------

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá a classificação de 2,5, atendendo ao fixado no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do

Desempenho na Administração Pública, para o desempenho regular, previsto na alínea c) do número 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. ----------
Deliberou ainda o júri, por unanimidade: ----------
E. A classificação do método de seleção **Avaliação Curricular** é efetuada numa escala de 0 a 20 valores resultando da média ponderada das classificações nas componentes Nível de Qualificações (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: ----------
AC = (NQ × 0,15) + (FP x 0,25) + (EP x 0,35) + (AD x 0,25). ----------
F. Sempre que a análise dos currículos dos candidatos implique, para efeitos de experiência profissional, o cálculo de períodos de trabalho e os candidatos não refiram o dia, mês e ano do início e do fim das respetivas funções considera-se que a referência a meses se efetua ao dia 1 do mesmo, e a referência a anos ao dia 1 de janeiro do mesmo ano.----------
G. Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação Curricular, que se anexa à presente ata. ----------
4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências ----------
Considerando que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ---
A. A Entrevista de Avaliação de Competências é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. ----------
Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência das competências em análise. ----------
B. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por um técnico com formação profissional para o efeito e terá uma duração aproximada de 60 minutos. ----------
5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos ----------
Considerando que a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ----------
A Prova de Conhecimentos irá comportar uma única fase, será de realização individual, de natureza prática, com uma duração de 30 minutos e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar, de acordo com a caracterização do posto de trabalho; ----------
As tarefas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: ----------
Prova Prática----------
• Grau 0 – Ausência de execução da tarefa ou tarefa executada de forma totalmente errada---------
• Grau 1 – Tarefa executada com muitas irregularidades ----------
• Grau 2 – Tarefa executada com algumas irregularidades ----------

• Grau 3 – Tarefa suficientemente executada ----------
• Grau 4 – Tarefa bem executada ----------
• Grau 5 – Tarefa muito bem executada ----------

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica ----------

Considerando que a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido, podendo comportar uma ou mais fases, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

A. A avaliação psicológica é realizada por psicólogo devidamente inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses; ----------

B. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. ----

7. Aprovação da fórmula da ordenação final ----------

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. ----------

A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: ----------

OF = (AC x 0,50) + (EAC x 0,50) ou OF = PC ----------

Em que: ----------

OF = Ordenação Final ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências ----------

PC = Prova de Conhecimentos ----------

8. Aprovação dos critérios de preferência ----------

Considerando que, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é estabelecido que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP e, seguidamente, os que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei. ----------

Deliberou, ainda, o júri que subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: ----------

1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. ----------

2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. ----------

3) Candidato com melhor avaliação no sub-item da Prova de conhecimentos - Qualidade de realização. ----------

4) Candidato com melhor avaliação no sub-item da Prova de conhecimentos - Celeridade na execução. ----------

E, nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada. ----------

O júri do procedimento,

Presidente	1º Vogal efetivo	2º Vogal efetivo

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): **Classificação: _____ Valores**

1. Nível de Qualificações (NQ) – 0,15 O Nível de Qualificações corresponde aos níveis previstos no Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. Quando o candidato disponha de uma escolaridade superior à obrigatória, consoante a sua data de nascimento, o parâmetro é majorado em 1 valor.	NÍVEL 1 ☐ 12 Valores NÍVEL 2 ☐ 14 Valores NÍVEL 3 ☐ 16 Valores NÍVEL 4 ☐ 18 Valores NÍVEL 5 ☐ 19 Valores SUPERIOR AO NÍVEL 5 ☐ 20 Valores Escolaridade superior à obrigatória ☐ Majoração de 1 Valor _____
2. Formação Profissional (FP) – 0,25 São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional caracterizadora da carreira de Assistente Operacional, área de Auxiliar de Serviços Gerais, sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do concurso. São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.	AÇÃO DE FORMAÇÃO 1: ____ Horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 2: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 3: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 4: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 5: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 6: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 7: ____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 8: ____ horas - _____ Valores Total: Valores
3. Experiência Profissional (EP) – 0,35 Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Auxiliar de Serviços Gerais.	ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: ☐ 11 Valores ATÉ 2 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 12 Valores ATÉ 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 14 Valores ATÉ 6 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 16 Valores ATÉ 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 18 Valores SUPERIOR A 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 20 Valores
4. Avaliação do Desempenho (AD) –0,25 A Avaliação do Desempenho resulta dos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações.	_____ _____ Total: _____ Valores _____ ☐ Sem avaliação – _____ _____