

### Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Assistente Operacional – Canalizador

#### Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois reuniu o Júri do concurso em epígrafe, designado por despacho do Presidente da Câmara datado de 8/02/2022, e constituído pela Presidente, Isabel Maria Martins Policarpo, Chefe da Divisão de Obras e Planeamento Urbanístico e pelos vogais efetivos, Alexandra Martins Ferreira e Paulo António de Jesus Nunes, respetivamente, Assistente Técnica e Encarregado Operacional. -----  
Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante Portaria), deu-se início à reunião que tem como objetivo definir a agenda de trabalho abaixo enunciada: -----

1. Definição dos critérios de valoração, programa e ponderação da prova teórica e prática de conhecimentos; -----
2. Definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da avaliação psicológica; -----
3. Definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação curricular; -----
4. Definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da entrevista de avaliação de competências; -----
5. Definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação da entrevista profissional de seleção; -----
6. Sistema de classificação e ordenação final; -----
7. Abertura do procedimento; -----
8. Disposições finais. -----

Assim, e relativamente a cada um dos pontos, o júri deliberou: -----

#### **1 – Definição dos critérios de valoração, programa e ponderação da Prova de Conhecimentos – Prova teórica e prática -----**

1.1 - A prova de conhecimentos será composta por duas fases sendo uma de natureza teórica e outra de natureza prática. A prova de conhecimentos teórica, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e outra de natureza prática. -----

1



1.2 - A prova teórica de conhecimentos terá a duração máxima de 50 minutos e versará sobre os seguintes temas: -----

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na atual redação na parte das faltas, férias e licenças (artigos 126.º a 143.º e 280.º a 283.º), tempo de trabalho (artigos 101.º a 125.º), exercício do poder disciplinar (artigos 176.º a 204.º) e direitos e deveres dos trabalhadores (artigos 70.º a 78.º); -----
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação, na parte da prestação do trabalho (artigos 193 a 236.º) e das faltas e férias (237.º a 257.º). -----

1.3 – Sistema de classificação da prova teórica de conhecimentos – A prova teórica de conhecimentos versará sobre as matérias constantes do programa acima referido e será constituída por 8 questões, cada uma com a cotação de 2,5 valores. A prova será graduada de 0 a 20 valores, sendo a valoração final obtida através da soma das pontuações atribuídas em cada resposta. -----

Os critérios a adotar relativamente à classificação de cada resposta serão: -----

- a) 2,5 valores – resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa, integralmente fundamentada; -----
- b) 2 valores – resposta assente na transcrição do texto legal ou insuficientemente elaborada com fundamentação correta e integral; -----
- c) 1,5 valores – resposta assente na transcrição do texto legal ou suficientemente elaborada com fundamentação correta, mas não integral; -----
- d) 0,5 valores – resposta com abordagem indireta da questão; -----
- e) 0 valores – ausência de resposta ou resposta errada. -----
- f) 0,1 valores – desconto por cada erro ortográfico. -----

1.4 – A prova prática de conhecimentos, consistirá na execução das seguintes tarefas: identificação das ferramentas e materiais utilizados na função; Instalação e ligação de uma louça sanitária; Utilização de equipamentos de medição de pressão de redes de água; Identificação dos cuidados e precauções impostos à utilização das ferramentas e equipamento necessários. Assim como a simulação de carga e descarga de veículos. A prova terá a duração máxima de 45 minutos. -----

1.5 – Sistema de classificação da prova prática de conhecimentos – A prova prática de conhecimentos será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros: -----

- Perceção e compreensão da tarefa; -----
- Qualidade de realização; -----
- Celeridade de realização; -----
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados; -----



A valoração desta prova traduzir-se-á numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (PCT + QR + CR + GCT) / 4$$

CF = Classificação Final; -----

PCT = Perceção e compreensão da tarefa; -----

QR = Qualidade de realização; -----

CE = Celeridade na execução; -----

GCT = Grau de conhecimentos técnicos. -----

a) **Perceção e compreensão da tarefa:** -----

Muito elevada: 18 a 20 valores; -----

Elevada: 15 a 17 valores; -----

Média: 10 a 14 valores; -----

Inferior à média: 0 a 9 valores. -----

b) **Qualidade de realização:** -----

Muito elevada: 18 a 20 valores; -----

Elevada: 15 a 17 valores; -----

Média: 10 a 14 valores; -----

Inferior à média: 0 a 9 valores. -----

c) **Celeridade de realização:** -----

Conclusão da prova antes do tempo estipulado: 18 a 20 valores; -----

Conclusão da prova no tempo estipulado 15 a 17 valores; -----

Conclusão da prova depois do tempo estipulado: 10 a 14 valores; -----

Não conclusão da prova: 0 a 9 valores. -----

d) **Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:** -----

Muito elevada: 18 a 20 valores; -----

Elevada: 15 a 17 valores; -----

Média: 10 a 14 valores; -----

Inferior à média: 0 a 9 valores. -----

1.7 – A prova de conhecimentos, composta por duas fases, será avaliada segundo a seguinte fórmula: -----

$$PC = (PTC * 40%) + (PPC*60%)$$

1.8 – A ponderação da prova de conhecimentos na fórmula de classificação final será de 40%.

## **2 – Objetivo, valoração e definição da ponderação da Avaliação Psicológica (AP)-----**

2.1 – A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e



estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

2.2 – A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções de Apto e Não Apto, sendo progressivamente eliminados os candidatos considerados não aptos. Na última fase do método, para os candidatos que o completarem, serão atribuídos os níveis de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as valorações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

2.3 – A ponderação deste método, na fórmula final será de 30%. -----

### **3 - Definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração e definição da ponderação da avaliação por Ponderação Curricular (PC) -----**

3.1 - A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida nos dois últimos biénios, com base no respetivo Curriculum Vitae e documentos comprovativos. -----

3.2 - Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A classificação final da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultante da média das classificações dos elementos a considerar de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$----- AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5 -----$$

Sendo que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho. -----

#### 3.2.1 – Habilitação Académica (HA) -----

Neste fator será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros, desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.

O nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

a) Escolaridade obrigatória: 14 valores; -----

b) Por cada nível de escolaridade completo, para além da escolaridade obrigatória – 2



valores. -----

Como escolaridade obrigatória, considera-se: -----

- 4 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos até 31/12/1966; -----
- 6 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1967; -----
- 9 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1981; -----
- 12 anos para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1995. -----

A classificação do item Habilitações Académicas será expressa na escala de 0 a 20 valores. --

A habilitação Académica não poderá ser substituída por formação ou experiência profissional relevante. -----

### 3.2.2 - Formação Profissional (FP) -----

Neste fator, serão considerada as ações de formação e seminários frequentados, na área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovadas através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos de duração, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- a) Igual ou superior a 150 horas – 20 valores; -----
- b) De 120 a 149 horas – 18 valores; -----
- c) De 61 a 119 horas – 16 valores; -----
- d) De 36 a 60 horas – 12 valores; -----
- e) De 8 a 35 horas – 8 valores; -----
- f) De 1 a 7 horas 4 valores; -----
- g) Sem ações de formação – 0 valores. -----

Sempre que o documento não indique a carga horária, será considerado: -----

- a) 7 horas – dia completo de frequência de ação de formação; -----
- b) 35 horas – semana completa de frequência de ação de formação. -----

3.2.3 - Experiência Profissional – Avalia-se o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar, independentemente da natureza do vínculo laboral, prestações de serviços, estágios profissionais e programas de emprego do IEFP, exceto estágios curriculares e voluntariado, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do currículo dos candidatos. A valoração da experiência profissional far-se-á da seguinte forma: -----

- a) Até 1 ano – 10 valores; -----
- b) Até 3 anos - 14 valores; -----
- c) Até 5 anos – 16 valores; -----
- d) Até 10 anos – 18 valores; -----
- e) Superior a 10 anos – 20 valores. -----



A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, para a escala de 0 a 20 valores: -----

3.2.4 - Avaliação de Desempenho - A avaliação de desempenho incidirá sobre um período não superior a dois biénios (2017/2018 e 2019/2020), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. -----

3.2.4.1 - Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

3.3 - A não junção de cópias dos documentos comprovativos dos elementos constantes do Curriculum Vitae implica que não sejam considerados para efeitos da Avaliação Curricular. -----

3.4 – Para cada avaliação curricular o júri elabora uma ficha individual, conforme modelo em anexo que faz parte integrante desta ata (Anexo I). Este modelo constará da ata referente à aplicação e classificação da avaliação curricular. -----

3.5 – A ponderação da avaliação curricular na fórmula de classificação final será de 40%. -----

#### **4 – Valoração e definição da ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

4.1 - 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 composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Este método será aplicado por técnico devidamente habilitado com o curso de formação “Entrevista de Avaliação de Competências” (EAC), o qual conceberá o guião, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Estes documentos constarão da ata referente à aplicação do método. -----

4.2 - A entrevista de avaliação de competências será avaliada segundo níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

4.3 - Competências que farão parte do guião: -----

- Capacidade de relacionamento interpessoal; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço -----

4.4 – A ponderação deste método, na fórmula final será de 30%. -----



### 5 – Valoração e definição da ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ----

5.1 – A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

5.2 - Por cada entrevista o júri elabora uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, conforme modelo em anexo que faz parte integrante desta ata (Anexo II). Estes documentos constarão da ata referente à aplicação e classificação da entrevista dos candidatos. -----

5.3 – A classificação da entrevista profissional de seleção obedecerá aos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

5.4 – A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples de cada parâmetro a avaliar. -----

5.5 – A entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos: -----

- Capacidade de relacionamento interpessoal -----
- Conhecimento das tarefas e motivação para o desempenho das funções -----
- Orientação para a segurança; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço -----

5.6 – O local, data e hora de realização da entrevista profissional de seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica. -----

5.7 - A ponderação deste método, na fórmula final será de 30%. -----

### 6 – Sistema de classificação e ordenação final -----

6.1 - Na ordenação final será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos e os candidatos que não compareçam para a sua realização, não lhes sendo aplicado o seguinte. –

6.2 – A ordenação final (OF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas: -----

a)  $OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$  -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

b) OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%) -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

6.3 - Em caso de empate, a ordenação final obedecerá ao disposto no artigo 27.º da Portaria. -

6.3.1 – Caso o empate persista, por aplicação de todos os critérios ali previstos, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área a concurso em funções públicas, e se esta inexistir, em funções no setor privado. -----

### **7 – Abertura do procedimento** -----

7.1 - Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, a abertura do procedimento será feita por publicação de aviso no Diário da República, por extrato, por publicitação na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), na íntegra, e na página eletrónica do Município, a partir da data de publicação na BEP. -----

### **8 – Disposições Finais** -----

8.1 - O júri deliberou, por unanimidade, que a presente ata esteja disponível na área dos Recursos Humanos a fim de ser facultada aos candidatos que a solicitem e seja publicada na página eletrónica do Município. -----

Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O Presidente do Júri

-----  
(Isabel Maria Martins Policarpo)

1.º Vogal Efetivo

-----  
(Alexandra Martins Ferreira)

2.º Vogal Efetivo

-----  
(Paulo António de Jesus Nunes)

