



## **Procedimento Concursal Comum – Constituição de Reserva de Recrutamento Assistente Operacional (Pedreiro)**

### **ATA N.º 1**

Ao vigésimo segundo dia do mês de abril de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri designado por despacho de dezoito de março de dois mil e vinte e seis, do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Gestão e Manutenção Técnica, Hugo Alexandre Fernandes dos Santos Silva, na qualidade de Presidente, pelo Coordenador do Núcleo de Apoio Logístico, Paulo Alexandre Pinto Caldeira, e pelo Técnico Superior, Gonçalo António Sebastião Jorge, ambos na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concurso comum tendente à constituição de reserva de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de **Assistente Operacional**, na área funcional de **Pedreiro**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições inerentes a diversos serviços municipais, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

**1)** Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

**1.1) A Prova Prática de Conhecimentos Específicos (PPC)**, de carácter eliminatório e de realização individual, terá uma duração máxima de 45 minutos, visando avaliar os níveis de conhecimentos profissionais e competências técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, consistindo na colocação de questões teóricas e na realização de tarefas inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a prover, designadamente: as ações necessárias à execução de parede (três fiadas) em alvenaria de tijolo em esquadria, devendo o candidato proceder à identificação e prévia seleção das ferramentas necessárias e adequadas para o efeito, e ter presente a importância das regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual, na qual serão avaliados os parâmetros: perceção e compreensão da tarefa; celeridade e qualidade de realização da tarefa; segurança na execução; e grau de conhecimentos demonstrados, a ponderar numa média aritmética simples, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**1.2) A Avaliação Psicológica (AP)**, de carácter eliminatório, a realizar por entidade especializada, que visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e que será valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto;

**1.3) O Exame Médico (EM)**, de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto;

**1.4) Da Classificação Final (CF)** constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova Teórica Prática de Conhecimentos Específicos, aplicando, quando necessário, os critérios de desempate previsto no ponto número 4 da presente ata;

**2)** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

**2.1) A Avaliação Curricular (AC)**, de carácter eliminatório, com uma ponderação de **70%** na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA+FP+EP+AD)/4**, em que:

**a)** Habilitação académica de base (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e em que:

- Habilitação legalmente exigida (escolaridade obrigatória variável em função da idade) = 16 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida = 20 valores.

**b)** Formação profissional (FP), onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- sem ações de formação = 8 valores;
- com ações de formação = 10 valores,

Acrescidos nos seguintes termos, no caso de as ações de formação serem relevantes para a área funcional do lugar a prover:

- . 0,5 valores, por cada ação de formação até 14 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;
- . 1,0 valores, por cada ação de formação de 15 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
- . 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
- . 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
- . 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.

**c)** Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades análogas ou relevantes em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:

- < 1 ano = 4 valores;
- 1 ano e < 2 anos = 8 valores;
- 2 anos e < 7 anos = 12 valores;
- 7 anos e < 10 anos = 16 valores;
- 10 anos ou superior = 20 valores.

**d)** Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado /Regular – 12 valores;

- Bom – 14 valores;
- Desempenho Relevante /Muito Bom – 16 valores;
- Desempenho Relevante/Muito Bom, com Reconhecimento de Mérito/Desempenho Excelente – 20 valores.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado/Regular.

**2.2) A Entrevista de avaliação de competências (EAC)**, de carácter eliminatório, a realizar por técnico habilitado para o efeito, com uma ponderação de **30%** na valoração final, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a valorar numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**2.3) O Exame Médico (EM)**, de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto;

**2.4) Da Classificação Final (CF)**, constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ACx70\% + EACx30\%$$

**3)** Deliberou o júri, considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases dos métodos, equivale à exclusão do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

**4)** Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

**a) Na Teórico Prática de Conhecimentos Específicos (PTPC)**, prefere o candidato com maior valoração obtida no parâmetro do grau de conhecimentos demonstrados;



**b) Na Avaliação Curricular**, prefere o candidato com maior valoração no parâmetro “Experiência Profissional”.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Vogal Efetivo,

O Presidente,

O Vogal Efetivo,

(Paulo Caldeira)

(Hugo Silva)

(Gonçalo Jorge)