

ATA Nº 1

Ao décimo quinto dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado por despacho de vinte e quatro de abril de dois mil e vinte e cinco, do Exmo. Senhor Vereador Eduardo Quinta Nova, constituído pelo Chefe da Divisão de Intervenção no Espaço Público 2, João Paulo Ajuda Correia Barros, na qualidade de Presidente, pelo Chefe da Divisão de Intervenção no Espaço Público 1, Jorge Bernardo Gonçalves e pelo Técnico Superior, Gonçalo António Sebastião Jorge, ambos na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concursal para 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 Construção Civil**, na modalidade de contrato de trabalho 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 Teórico Prática de Conhecimentos Específicos (PTPC)**, de carácter eliminatório e de realização individual, terá uma duração máxima de 30 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 a sinalização dos trabalhos na via pública utilizando a sinalização temporária amovível, incluindo delimitação da zona intervenção; marcação planimétrica e altimétrica dos alinhamentos de lancis e das áreas de revestimento (calçada e/ou pavê) a executar; assentamento de lancil, incluindo fechamento das juntas, e execução de esquadrias por intermédio de corte das peças; assentamento de revestimento (calçada miúda), incluindo fechamento de juntas; compactação do revestimento (calçada miúda), por intermédio de placa vibratória ou maço, 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 Teórico Prática de Conhecimentos Específicos, aplicando, quando necessário, os critérios de desempate previsto no ponto número 4 da presente ata;

2) Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento, em conformidade previsto no n.º 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, deliberou que os métodos de seleção a aplicar no seu recrutamento serão os seguintes, salvo manifestação escrita em contrário:

2.1) 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 ponderada 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:

$$\frac{AC = HA + FP + EP + AD}{4}, \text{ em que:}$$

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 inferior à escolaridade obrigatória = 12 valores;
- habilitação exigida (escolaridade obrigatória variável em função da idade) = 16 valores;
- habilitação superior à escolaridade obrigatória = 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 ou com ações de formação não relacionadas com a área funcional do lugar = 5 valores;
- com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar = 10 valores, acrescidos de 1 valor por cada ação de formação, independentemente da sua duração.

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 em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:

- < 1 ano = 4 valores;
- ≥ 1 ano e < 3 anos = 8 valores;
- ≥ 3 anos e < 6 anos = 12 valores;
- ≥ 6 anos e < 9 anos = 16 valores;
- ≥ 9 anos = 20 valores.

d) Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida na última avaliação, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Relevante com Reconhecimento de Mérito – 20 valores.

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

2.2) 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 média aritmética simples, expressa numa escala de 0 a 20 valores;

2.3) A 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:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

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

4) Deliberou finalmente o júri determinar que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que:

a) na Prova Teórico Prática de Conhecimentos Específicos, obteve maior valoração no parâmetro “grau de conhecimentos demonstrados”;

b) na Avaliação Curricular, obteve maior valoração no elemento “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,

(Jorge Gonçalves)

O Presidente,

(João Barros)

O Vogal Efetivo,

(Gonçalo Jorge)