

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

REFERENCIA J

RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE CANTONEIRO DE LIMPEZA, 4 POSTOS DE TRABALHO

Aos 4 de agosto de 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Redondo, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de quatro (4) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, cantoneiro de limpeza, para exercer funções em toda a área do Município de Redondo, e tal como definido no mapa de pessoal de 2022 para “proceder à remoção de lixo e equiparados, varredura e limpeza de ruas e sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras. As funções atribuídas resultam comprovada sobrecarga funcional que potencia a probabilidade de ocorrência de lesão ou um isco potencial agravado de degradação do estado de saúde; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior.”

Procedimento concursal aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de 08/06/2022.

O júri foi designado por despacho do sr. Presidente, datado de 04/08/22, e tem a seguinte composição:

Presidente: José Pedro Ribeiro Proença Ribeiro, Chefe de Divisão de Obras e Serviços Urbanos

1º vogal efetivo: José Luís Ramalinho Cidade, Técnico Superior;

2º vogal efetivo: Joaquim José Curado Rosado, Encarregado Operacional

1º Vogal Suplente: Inácia Maria Celestino Coelho Raposo, Coordenador Técnico;

2º Vogal Suplente: António José Freira Rosado, Assistente Técnico;

O primeira vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, publicadas em anexo à Lei 35/2014(LTFP), de 20 de junho, Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e Código do Procedimento Administrativo,(Dec.Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro).

Nos termos do nº4 do artº 30, da LTFP, ao presente procedimento concursal recrutamento podem candidatar-se os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

A presente reunião teve como objetivo fixar os métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum, habilitações literárias exigidas e, formalização das candidaturas e posicionamento remuneratório.

1 – Método de seleção

Os métodos de seleção obrigatórios são os previstos no artº 36º da LTFP e no artº 5º da Portaria 125-A/2019, aplicados do seguinte modo:

No caso dos candidatos abrangidos pelo nº 2 do art 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, ou seja, candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal (circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados na alínea b): a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Prática de Conhecimentos (PPC) Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção,(EPS).

Candidatos da alínea a), de acordo com o estipulado nº 2 do artº 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril:

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e avaliação de desempenho (AD), conforme Anexo I. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação final é obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 40 \% + AD \times 10 \%$$

Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: orientação para o serviço público; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal e responsabilidade e compromisso, avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, e Insuficiente, aos quais corresponde respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = AC (55 \%) + EAC (45 \%)$$

em que OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Candidatos da alínea b) de acordo com o estipulado nº 1 do artº 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril

Provas Prática de Conhecimentos (PPC): visa avaliar as capacidades práticas, profissionais e a destreza para aplicar as mesmas a situações concretas no exercício de determinadas funções.

A prova prática de conhecimentos terá a duração prevista de 15 minutos, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores. A prova prática de conhecimentos, de realização individual, consiste em executar tarefas relacionadas com o conteúdo funcional da área profissional, nomeadamente a utilização do aspirador e soprador, antecedida pela elaboração de algumas questões sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com o exercício da função a prover, seja no âmbito de medidas de higiene e segurança, seja noutras vertentes inerentes à referida função.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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 e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Avaliação Psicológica será realizada por técnicos que possuam as habilitações e formação necessárias para o efeito, preferencialmente por psicólogos. Na aplicação deste método são usadas as ferramentas e instrumentos próprios que sejam considerados adequados e recorrer-se a uma entidade especializada pública, onde, em caso de impossibilidade se recorrerá a uma entidade especializada privada, pelo que o júri solicitou, nos termos da alínea

i) do art. 14 da Portaria n.º 125-A/2019, ao dirigente máximo do serviço socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização deste método de seleção, preferencialmente a colaboração de entidade pública.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A entrevista profissional de seleção é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente comunicada aos candidatos. Tem duração de 15 minutos por cada candidato, será pontuada de 0 a 20 valores.

A ordenação final, (OF), dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PPC (50 \%) + AP (30\%) + EPS (20\%)$$

em que OF = Ordenação Final; PPC = Prova Prática de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica, EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas na página eletrónica do Município.

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e publicitadas na página eletrónica do Município.

Os candidatos com deficiência têm preferência quando em igualdade de classificação final, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2 – Habilitações literárias exigidas

Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade dos candidatos:

4ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966;

6º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980;

9º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981;

12º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995.

Não é admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

3 – Formalização de candidaturas

O prazo de entrega das candidaturas será de 10 dias uteis, contados do dia seguintes ao da data da publicação do aviso de abertura do procedimento, por extrato, no Diário da Republica, 2ª serie. A publicação integral do aviso será ainda efetuada na Bolsa de Emprego Publico, BEP, e no site da internet desta Câmara Municipal.

De acordo com o Despacho do senhor Presidente da Câmara a candidatura é formalizada mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponibilizado na pagina eletrónica do Município e no Balcão Único Atendimento.

A candidatura poderá ser enviada por e-mail para geral@cm-redondo.pt, ou envidada por correio, carta registada com aviso de reção, até ao ultimo dia do prazo da candidatura, para Câmara Municipal de Redondo, Praça da Republica, 7170-011Redondo, ou entregue presencialmente, das 09h00 às 16h00, no Balcão Único de Atendimento desta Camara Municipal.

No requerimento/formulário tipo de preenchimento obrigatório, deverá constar, sob pena de exclusão o concurso a que se candidata e a referencia da publicação na Bolsa de Emprego Publico, BEP.

3.1- documentos obrigatórios:

- . Currículo Vitae;
- . Certificado de habilitações literárias;
- . Documento comprovativo de relação jurídica de emprego publico, quando aplicável, emitido pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada , onde conte, de forma inequívoca a modalidade de vinculo de emprego público, carreira e categoria, posição remuneratória, remuneração base e descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informações referente à avaliação do desempenho relativa ao ultimo biénio.

Nos termos do disposto no nº 8 do artº 20º da Portaria nº 125-A/2019, a não apresentação dos documentos referidos determina a exclusão dos candidatos.

4- Posicionamento Remuneratório

De acordo com a tabela remuneratória correspondente, aprovadas pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, tendo em conta o determinado no artº 38º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria, sendo a posição remuneratória de referencia a 4ª posição da categoria de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, atualmente no valor de 705,00 euros.

Não havendo mais assuntos a tratar, a reunião foi encerrada pelo Presidente do Júri, tendo sido lavrada a presente ata.

O Presidente do Júri



