



Município da Batalha

Aviso

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE QUATRO (4) POSTOS DE TRABALHO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

1 - Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por proposta do Senhor Vice-Presidente da Câmara Municipal nº 106/2022/G.A.V., datada de 22/09/2022 e na sequência da deliberação do Órgão Executivo nº 2022/0431/G.A.V, de 03/10/2022, se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, e na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, com vista ao recrutamento de 4 (quatro) postos de trabalho, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal da Batalha.

2 - Local de Trabalho – Município da Batalha.

3 - Caracterização dos postos de trabalho, conforme mapa de pessoal de 2022 do Município da Batalha, aprovado por deliberação de Câmara e Assembleia Municipal, de 09 de dezembro de 2021 e 20 de dezembro de 2021, respetivamente:

4 Postos de Trabalho na Carreira e Categoria de Assistente Operacional, nas seguintes áreas/funções:

- 3 Assistente Operacional na área/função de Cantoneiro/Cabouqueiro, do Serviço de Manutenção e Exploração, da Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração (DAME), com a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória;

- 1 Assistente Operacional na área/função de Pedreiro, do Serviço de Obras Correntes, da Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração (DAME), com a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória;

4 - No aviso integral do concurso publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), estão expressamente enunciados os requisitos de admissão e de formalização das candidaturas, encontrando-se também o aviso por extrato, no site do Município, no endereço www.cm-batalha.pt (Balcão Virtual - área Avisos/Editais Municipais). As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal, que se encontra disponível nos serviços on-line do Município da Batalha, na área de recursos humanos www.municipio-batalha.pt/servicosonline.

Paços do Município da Batalha, 14 de outubro de 2022.

O Vice-Presidente da Câmara, Carlos Agostinho Costa Monteiro

Município da Batalha

Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento de quatro (4) trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional

1 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada de LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e dos artigos 4.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal da Batalha n.º 2022/0431/G.A.V., de 03 de outubro de 2022, que recaiu sob a proposta n.º 106/2022/G.A.V., se encontra aberto procedimento concursal comum, identificado, para ocupação de quatro postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LTFP, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º da citada Lei.

2 - Relativamente à consulta de trabalhadores em requalificação, a Associação de Municípios enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, informou "(...) não constituiu a EGRA para os seus Municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no art.º 16.º-A do citado diploma, de acordo com a informação da GDAL e homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, de 15 de julho de 2014."

3 - Caracterização dos postos de trabalho:

Referência 1 - três postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional - área de Cantoneiros, afetos à Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração.

Referência 2 - Um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional - área de Pedreiro, afeto à Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração.

3.1 Conteúdo funcional: Constante do anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para a categoria de Assistente Operacional - Grau funcional 1.

3.2 - Descrição sumária das funções dos postos de trabalho a ocupar:

Referência 1 - Cabouqueiros/Cantoneiros - para o desenvolvimento de funções na Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração - Execução de trabalhos de conservação, limpeza e manutenção das bermas, taludes e pavimentos das vias; realização de limpeza e desobstrução de valetas e obras acessórias, necessárias ao escoamento das águas; conservação das obras de arte em termos de limpeza da terra, vegetação ou outros corpos estranhos; construção, manutenção e conservação de pavimentos com materiais inertes (tout-venant, pó de pedra e britas) adequados em termos de tipologia e granulometria; aplicação de materiais betuminosos diversos a frio e a quente, na construção, conservação e manutenção de vias de comunicação; execução de trabalhos de abertura de caboucos ou valas, com remoção e limpeza dos materiais, em obras de drenagem de águas residuais domésticas, drenagem de águas pluviais e abastecimento de água; apoio na montagem e desmontagem de estruturas necessárias à entivação de valas ou caboucos; realização da extração, a partir de um banco de pedra com características diversas, de blocos com dimensões várias; apresentação das folhas de serviço diário dos trabalhos realizados com registo da mão-de-obra, materiais e equipamentos/máquinas; utilização adequada de equipamentos de proteção coletiva e proteção individual, inerentes à construção, reparação e manutenção de trabalhos da sua arte.

Referência 2 - Pedreiro - para o desenvolvimento de funções na Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração - Aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

3.3 - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

4- Habilitações Literárias exigidas: Escolaridade 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.

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

4.2 - Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5 - Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão, são os definidos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

5.1 - Não podem ser admitidos ao presente Procedimento Concursal, os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao Posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

6 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

7- Local de trabalho: Área do Município da Batalha.

8 - Âmbito do recrutamento: Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9 - Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, em conjugação com a alínea g) do nº 3 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

10 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1-Prazo - 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

10.2- Forma - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal, que se encontra disponível nos serviços on-line do Município, na área de recursos humanos <https://www.municipio-batalha.pt/servicosonline>.

10.3 - A título excecional, e por motivos técnicos e logísticos, as candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Setor de Recursos Humanos da Divisão de Administração Geral ou remetidas pelo correio,

registado com aviso de receção para a Câmara Municipal da Batalha, Rua Infante D. Fernando, 2440-118 Batalha.

10.4 - O formulário de candidatura devidamente preenchido deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, currículo vitae datado e assinado, declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, fotocópia dos comprovativos das ações de formação e da experiência profissional, bem como do documento comprovativo da avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos (apenas para candidatos com vínculo à Função Pública e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, com método de avaliação curricular);

10.5 - A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for junta fotocópia dos documentos que os comprovem.

10.6 - Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal da Batalha, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação de desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da Lei.

12- Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

12.1 - 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, são publicitados no sítio da Internet do Município da Batalha.

12.2 - Quaisquer esclarecimentos relativos ao procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 9:00H às 17:00Horas, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do telefone nº 244 769 110 ou endereço eletrónico geral@cm-batalha.pt, com identificação expressa da categoria e área de atividade a que se destina o procedimento - Assistente Operacional (Cantoneiro)e ou (Pedreiro).

13 - O Júri terá a seguinte composição:

Presidente: Manuel Gameiro, Chefe de Divisão da DAME;

Vogais efetivos: Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG (que substituirá o Presidente do Júri do concurso nas suas faltas e impedimentos) e Carlos Miguel Ferreira Assunção, Técnico Superior;

Vogais suplentes: Maria Lúcia Mendes de Oliveira Moraes, Técnica Superior e Claudia Clemente Domingues, Técnica Superior.

13.1 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14 - Métodos de seleção:

14.1 - De acordo com o disposto no artigo 36º da LTFP e no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de

trabalho concursados, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do nº 3 do artigo 36º da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos.

15 - Valoração dos métodos de seleção:

15.1 - A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores e terá a duração de quarenta e cinco minutos e versará sobre as temáticas constantes do anexo I.

15.2 - A Avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

15.3 - A avaliação curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,45 \times EP + 0,10 \times AD)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem participações em ações de formação - 0 Valores;

Até 21 horas de formação - 12 Valores;

Até 50 horas de formação - 15 Valores;

Até 100 horas de formação - 18 Valores;

Mais de 100 horas de formação - 20 Valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho:

Sem experiência - 0 Valores;

Até 2 Anos - 10 Valores;

Mais de 2 a 3 anos - 13 Valores;

Mais de 3 a 6 anos - 15 Valores;

Mais de 6 a 9 anos - 16 Valores;

Mais de 9 a 13 anos - 18 Valores;

Mais de 13 a 16 anos - 19 Valores;

Mais de 16 anos - 20 Valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

- Desempenho Inadequado - 8 Valores;

- Desempenho Adequado - 15 Valores;
- Desempenho Relevante - 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuída a classificação de 10 valores.

15.4 - A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores.

16 - A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Resulta da aplicação da fórmula seguinte: $OF = PC; AP = Apto$ ou $Não Apto$ ou $OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$, sendo que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

17 - Nos termos do n.º 3 e das alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório. É excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça a qualquer um dos métodos para os quais foi convocado, ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

18 - Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação.

19 - Os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20 - A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos:

21 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Batalha e disponibilizada na página eletrónica, e será objeto de notificação aos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção.

22 - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria referida, subsistindo o empate, utilizar-se-ão os critérios mencionados pela seguinte ordem:

- Maior nível habilitacional;
- Maior número de anos de experiência no exercício de funções de idêntica natureza às submetidas a concurso.

23 - Determinação do posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, e da alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da "Portaria", a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal/contrato é a 1.ª, a que corresponde o nível remuneratório 4.º, da categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (a propor no âmbito da negociação) de 705,00€ (setecentos e cinco euros, respeitando-se as regras previstas na legislação, no Orçamento de Estado.

24 - o presente aviso será publicado na II Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público integralmente (www.bep.gov.pt), no 1º dia útil seguinte à presente publicação, e na página eletrónica da Câmara Municipal da Batalha, no seguinte endereço: www.cm-batalha.pt.

25 - Igualdade de Oportunidades - Em cumprimento da al. h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

26 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

Paços do Município da Batalha, 14 de outubro de 2022.

O Vice-Presidente da Câmara Municipal,

Carlos Agostinho Costa Monteiro

ANEXO I

Programa das Provas Práticas:

Referência 1 - Cantoneiros/cabouqueiros - Identificação de equipamentos, ferramentas, sinalização e materiais diversos com vista à sua utilização; limpeza de valeta e berma em terra batida e revestida; levantamento de berma com materiais inertes; reposição de pavimento com materiais betuminosos; indicação de regras de segurança para trabalhos em vias de comunicação e outros.

Referência 2 - Pedreiro - Identificação de materiais, equipamentos, ferramentas e sinalização de carácter temporário necessários à realização de trabalhos na via pública; aplicação de grelha metálica com argamassa de cimento e areia em caixa de aqueduto de águas pluviais, incluindo o acabamento do reboco nas paredes de apoio.

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

CrITÉRIOS

Aos sete dias do mês de outubro de 2022, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, na função de Pedreiro, para o desenvolvimento de funções na Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Manuel Gameiro, Chefe de Divisão da DAME, vogais efetivos, Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão de Administração Geral e Carlos Miguel Ferreira Assunção, Técnico Superior.

A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme o artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e n.ºs 1 e 2 do artigo 36 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual: - Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi determinado, aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e n.ºs 1, 2 do artigo 36º da LTFP, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1. Prova de Conhecimentos, A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração de quarenta e cinco minutos e será direcionada para o seguinte programa:

Identificação de materiais, equipamentos, ferramentas e sinalização de carácter temporário necessários à realização de trabalhos na via pública; aplicação de grelha metálica com argamassa de cimento e areia em caixa de aqueduto de águas pluviais, incluindo o acabamento do reboco nas paredes de apoio.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- b) Qualificação de realização – 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores;

2. Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É composta por uma ou mais fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido na avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

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

OF = PC

AP = Apto/Não Apto

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastado pelos candidatos);

3. Avaliação Curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$AC = (0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,45 \times EP + 0,10 \times AD)$

Sendo:

HA = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem participações em ações de formação – 0 Valores;

Até 21 horas de formação – 12 Valores;

Até 50 horas de formação – 15 Valores;

Até 100 horas de formação – 18 Valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 Valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho:

Sem experiência – 0 Valores;

Até 2 Anos – 10 Valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 Valores;

Mais de 3 a 6 anos – 15 Valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 Valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 Valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 Valores;

Mais de 16 anos – 20 Valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

- Desempenho Inadequado – 8 Valores;

- Desempenho Adequado – 15 Valores;

- Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuída a classificação de 10 valores.

4. Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

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

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

em que:

OF = Ordenação Final;

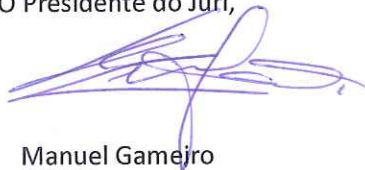
AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que faltarem ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,



Manuel Gameiro

O Vogal,



Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal,



Carlos Miguel Ferreira Assunção