

Libon

Designação: Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho para Assistente Operacional – área funcional de **Sapador**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Assunto: Definição dos Critérios dos Métodos de Seleção

Membros do Júri:
Presidente – Glória Helena da Fonseca Calado Costa, Diretora de Departamento da Câmara Municipal de Águeda;
1.º Vogal – João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;
2.º Vogal – David André Dias Davim, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;

Local: Edifício Paços do Concelho, Câmara Municipal de Águeda

Hora: 15:00

Ao dia 27 do mês de junho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho para Assistente Operacional – área funcional de Sapador, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído por:

Presidente: Glória Helena da Fonseca Calado Costa, Diretora de Departamento da Câmara Municipal de Águeda;

Vogais Efetivos: João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda e David André Dias Davim, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Organizar os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos pelos órgãos municipais; Cumprir os procedimentos definidos na legislação ou regulamentos aplicáveis e na CMA; Cumprir as disposições do Manual do Sistema de Gestão (SG) e respetivos Procedimentos de Gestão; Propor medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Analisar e dar resposta a reclamações, queixas e sugestões dos cidadãos; Monitorização e medição de indicadores de desempenho dos processos; Colaborar com a CO Gerir redes viárias e espaço público; Colaborar com a CO Construir e manter infraestruturas municipais; Condução de Viaturas Pesadas para transporte de materiais e apoio aos trabalhos de redes viárias e espaço público; Quaisquer outras tarefas/projetos que lhe sejam solicitados e estejam no âmbito das suas qualificações;”*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1) Métodos de Seleção:

Nos termos do artigo 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artº 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

a.1) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

a.2) **Prova de Conhecimentos Prática e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências:** para os restantes candidatos.

Os métodos referidos no ponto a.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto a.2), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **30 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito

profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas: HA;
- Formação Profissional: FP;
- Experiência Profissional: EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	20 valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 41 horas.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional: Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	4 valores
Experiência profissional < 2 anos	8 valores
Experiência profissional ≥ 2 anos	10 valores
Experiência profissional ≥ 3 e < 4 anos	11 valores
Experiência profissional ≥ 3 e < 4 anos	12 valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 5 anos	13 valores
Experiência profissional ≥ 5 e < 6 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 6 e < 7 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 8 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 8 e < 9 anos	17 valores
Experiência profissional ≥ 10 e < 11 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 11 e < 12 anos	19 valores
Experiência profissional ≥ 12 anos	20 valores

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Prova de Conhecimentos (Prática e de Simulação)

Será aplicada a prova prática de conhecimentos que será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os critérios de valoração da grelha em anexo à Ata 1, expressa até às centésimas. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 15 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução, grau de conhecimentos demonstrados, identificação dos materiais a utilizar, identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar, distinguir os diferentes equipamentos, modo de utilização, sistemas de segurança e medidas mínimas de manutenção. A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem, assim como a correta e distinta utilização dos equipamentos e ferramentas para o efeito, a forma como se manipulam máquinas, equipamentos ou ferramentas — uso, agilidade e prática demonstradas na sua utilização; perícia e forma sequencial das

operações e da utilização dos recursos; cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho; avaliação de conhecimentos e aptidão gerais em trabalhos de manutenção, conservação e construção civil.

Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova. Para a realização da prova prática de conhecimentos, os/as candidatos/as deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou, quando, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, será realizado por entidade empregadora pública, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15*A + 15*B + 15*C + 15*D + 15*E + 25*F)/100$$

Em que:

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

2) Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (70PC + 30EAC) / 100$ ou $OF = (70AC+30EAC)/100$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3) CrITÉrios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização".
- 4.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

4) Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

5) Notificações

As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

A Presidente



(Glória Costa)

O 1.º Vogal



(João Gomes)

O 2.º Vogal



(David Davim)

