

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL-LIMPA COLETORES

Aos vinte e quatro dias do mês de maio de 2023, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 4 lugares da Carreira de Assistente Operacional, Categoria de Assistente Operacional, Posto de trabalho de Assistente Operacional-Limpa Coletores, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de 20/04/2023.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 15/05/2023, e tem a seguinte composição:

Presidente – Ricardo Pinto (Coordenador de Unidade)

Vogal Efetivo – Elsa Ludovino (Técnica Superior)

Vogal Efetivo – Miguel Oliveira (Encarregado Operacional)

Vogal Suplente – Pedro Vieira (Chefe de Divisão)

Vogal Suplente – Nuno Monginho (Assistente Operacional)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos - Elsa Ludovino (Técnica Superior)

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º. 4/2015, de 7 de janeiro)

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. **Caraterização do posto de trabalho**
2. **Quotas de emprego**
3. **Habilitações literárias exigidas**
4. **Formalização das candidaturas**
5. **Verificação de requisitos**
6. **Método(s) de seleção**
7. **Sistema de classificação final**
8. **Critérios de ordenação preferencial**
9. **Ordenação final dos candidatos aprovados**
10. **Posicionamento remuneratório**

Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho

O posto de trabalho de Assistente Operacional-Limpa Coletores colocado a concurso, destina-se ao Departamento de Serviços Operacionais e tem a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2023:

Executa os trabalhos de desobstrução e limpeza de coletores de esgoto, sarjetas e seus ramais, e limpeza de fossas. Pode ser chamado a colaborar em tarefas relacionadas com a construção ou reparação de condutas gerais ou ramais de esgoto, ou ainda na reparação de eventuais roturas. Pode ainda ter de executar, quando superiormente solicitado, tarefas de desobstrução de canalizações particulares.

Ponto 2 - Quotas de Emprego

- É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro da seguinte forma:

- Em todos os concursos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

- Os candidatos devem declarar no requerimento de candidatura, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

Compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho em causa.

Ponto 3 - Habilitações literárias exigidas

Escolaridade obrigatória, conforme n.º 1 do artigo 34º e alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Ponto 4 – Formalização de Candidaturas

- O prazo para entrega de candidatura será de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2ª série. A publicitação integral do aviso será ainda efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no sítio da internet desta Câmara Municipal.

- A candidatura é formalizada mediante preenchimento do formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica do Município de Évora em www.cm-evora.pt, devendo a mesma ser enviada por *e-mail* para cme.dgp@cm-evora.pt, até ao último dia do prazo fixado no parágrafo anterior desta ata.

- A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

a) Curriculum vitae detalhado;

b) Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

d) Fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional;

e) Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

Ponto 5 - Verificação de requisitos

Devem ser verificados os seguintes requisitos:

- Se as candidaturas entraram dentro do prazo estabelecido.

- Se estão corretamente instruídas (Formulário preenchido)

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com experiência relevante — 10 valores acrescidos de:

Até um ano — 2 valores

De 1 a 3 anos — 4 valores

De 3 a 6 anos — 6 valores

De 6 a 10 anos — 8 valores

Mais de 10 anos — 10 valores

A avaliação do desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

$$AC = \frac{HA + FP + (2 * EP) + AD}{5}$$

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

- 1 - Realização e orientação para resultados
- 2- Orientação para o serviço público
- 4- Organização e métodos de trabalho
- 9 - Inovação e qualidade
- 11- Iniciativa e autonomia

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Da Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

- 1 - Realização e orientação para resultados

- 2- Orientação para o serviço público
- 4- Organização e métodos de trabalho
- 9 - Inovação e qualidade
- 11- Iniciativa e autonomia

b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, que são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**;

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo.

Da Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar em situações concretas no exercício de determinada função. Consiste na realização individual de prova prática, com a duração máxima de 2 horas, onde o candidato terá de desobstruir um ramal de abastecimento, operar com o veículo limpa-fossas ou executar outro serviço corrente, no âmbito das competências da brigada de saneamento. O local será indicado no dia da prova e serão utilizados equipamentos municipais.

Da Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

- 1 - Realização e orientação para resultados
- 2- Orientação para o serviço público
- 4- Organização e métodos de trabalho
- 9 - Inovação e qualidade
- 11- Iniciativa e autonomia

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

- 1 - Realização e orientação para resultados
- 2- Orientação para o serviço público
- 4- Organização e métodos de trabalho
- 9 - Inovação e qualidade
- 11- Iniciativa e autonomia

Ponto 7 - Sistema de classificação final

A **classificação final (CF)** dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

Candidatos referidos na alínea a) do ponto 6 - $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$

Candidatos referidos na alínea b) do ponto 6- $CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou fase não lhes sendo aplicado o método seguinte. Também são excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação assim fixados, foi elaborada uma grelha para recolha das classificações quantitativas atribuídas em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da mesma Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Os candidatos serão convocados para a realização do(s) método(s) de seleção por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Este júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, que refere «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».

Ponto 8 - Critérios de ordenação preferencial

- O art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1 - Em situações de igualdade de valorização, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, a saber "O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação".
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valorização e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valorização obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valorização sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.
- c) Subsistindo ainda empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é aplicado o seguinte critério, aprovado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 09/06/2021:

- Candidato com menor idade;

Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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, dando origem a uma lista unitária, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto 10 – Posicionamento Remuneratório

De acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor na Administração Pública, tendo em conta o determinado no artigo 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 referência a 1.ª posição da categoria de Assistente Operacional, Nível 5 da Tabela Remuneratória Única.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

Os Membros do Júri





