



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

Nuno
Luís
Andrea

ATA N.º 1
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO
ASSISTENTE OPERACIONAL
(Eletricista)

Ao vigésimo nono dia do mês de janeiro de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 3 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Eletricista), aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 24 de janeiro de 2024, constituído pelo Presidente Nuno Filipe Alves Garrete, Chefe da Divisão de Obras, Serviços Urbanos, Ambiente e Qualidade de Vida (DOSUAQV) e pelos vogais Luís Manuel Crespo Courinha Pereira, Encarregado Operacional da Unidade Municipal de Administração Direta Higiene Urbana e Espaços Verdes (UMADHUEV) e Andrea Patrícia Rodrigues Mota, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pronunciando-se, assim, da seguinte forma:

1 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 522 – Eletricidade e Energia (Eletricidade), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2 - Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 e Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e no termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

2.1 – Prova de Conhecimentos

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sobre a legislação descrita em seguida:

- Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09 - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP).

A prova terá a duração máxima de 2 horas, com possibilidade de consulta da legislação não comentada/anotada em formato papel.



Manoel
Bela
Audi

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, é garantido o anonimato dos/as candidatos/as para efeito de correção.

Os/as candidatos/as serão convocados/as preferencialmente através de email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.2 – Avaliação Psicológica

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, caso a DGAEP não tenha disponibilidade para o fazer.

A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de uma entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, considerando que não existem, no Município, técnicos com habilitações académicas e formação adequadas em número suficiente que permita criar um núcleo de Avaliação Psicológica, com disponibilidade para proceder à aplicação deste método de seleção sempre que solicitado.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham a menção de *Não Apto* neste método de seleção.

Os/as candidatos/as serão convocados/as por preferencialmente através de email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2023, serão avaliadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para os resultados
- Orientação para o serviço público
- Organização e método de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples das competências em análise.

2.4 – Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.



Nannel
Balls
Acota

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

$$OF = PC (60\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

3 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que 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 de desempenho e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.1 – Avaliação Curricular

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:

→ Habilitações Literárias – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, ponderada da seguinte forma:

Ensino básico (1º e 2º Ciclo)	- 10 valores
Ensino básico (3º ciclo)	- 12 valores
Ensino básico nível II (relevante)	- 14 valores
Ensino secundário	16 valores
Ensino superior	- 18 valores
Ensino secundário Nível III e IV (relevante)	- 20 valores

→ Formação Profissional - Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia. Será ponderada da seguinte forma:

Sem formação	- 10 valores
Até 20 horas (inclusive)	- 12 valores
> 20 até 40 horas (inclusive)	- 14 valores
> 40 horas até 60 (inclusive)	- 16 valores
> 60 horas até 100 (inclusive)	- 18 valores
> 100	- 20 valores



Wagner
Beate *Acosta*

→ Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura. Será ponderada da seguinte forma:

Até 2 anos (inclusive)	- 10 valores
> 2 até 4 anos (inclusive)	- 12 valores
> 4 anos até 6 anos (inclusive)	- 14 valores
> 6 anos até 8 anos (inclusive)	- 16 valores
> 8 anos até 10 anos (inclusive)	- 18 valores
> 10 anos	- 20 valores

→ Avaliação de Desempenho - Para a avaliação deste parâmetro, será encontrada a média das notas dos dois últimos biénios de SIADAP atribuídas ao/à candidato/a, a qual será convertida da escala de 1 a 5 (conforme n.º 1 do art.º 37 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007) para a escala de 0 a 20.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 09/09, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 3,00 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidato/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista nesse parâmetro.

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

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL(15\%) + FP(25\%) + EP(40\%) + AD(20\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HL = Habilitações Literárias;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de desempenho.

3.2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2023, serão avaliadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para os resultados
- Orientação para o serviço público
- Organização e método de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação



Nannel
Acuda
Bluy

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. E resulta da média aritmética simples das competências em análise.

3.3. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

4. – Em situação de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Verificando-se ainda a igualdade de valorização, os/as candidatos/as serão seriados/as pelos seguintes critérios:

- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
- Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);
- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- Maior grau académico.

Atas do Júri: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Notificações e forma de publicitação da lista de ordenação final dos/as candidatos/as: As notificações, convocatórias para a aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Montijo e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º 4 do artigo 16.º da Portaria 233/2022, de 09/09, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Os/as candidatos/as admitidos/as serão convocados/as preferencialmente através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante no formulário de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as 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,



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

PAÇOS DO CONCELHO DE MONTIJO, 29 DE JANEIRO DE 2024

O PRESIDENTE DO JURI,

Nuno Filipe Alves Garrete,
Chefe da DOSUAQV

O 1.º VOGAL,

Luís Manuel Crespo Courinha Pereira,
Encarregado Operacional (UMADHUEV)

A 2.ª VOGAL,

Andrea Patrícia Rodrigues Mota,
Técnica Superior da DGRH