



D. A. L.  
[Handwritten signature]

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL/DIVISÃO DE ÁGUA E SANEAMENTO (GESTÃO DE SANEAMENTO) – REF. E/2021)**

**DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**ATA Nº 1**

Aos onze dias do mês de novembro de 2021, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Miguel Maria Braz de Oliveira Alarcão Bastos, Chefe de Divisão de Água e Saneamento; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos; Ana Helena Apolinário Marques, Técnica Superior, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, autorizado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 03 de agosto de 2021, a fim de, nos termos da das alíneas a), b) e c) do nº 2 do art.º 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Janeiro, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I

Tendo em conta as funções definidas para a categoria de Assistente Operacional, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

**Quadro A1**

Unidade/Serviço	Área Funcional	Posto de Trabalho	Atividade	Competências
DAS	Saneamento	Assistente Operacional (Condução de viaturas)	Atividades no âmbito das funções de Motorista, enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP, nomeadamente: conduzir e manobrar viaturas e equipamentos pesados; zelar pela boa conservação e segurança do equipamento e das pessoas tendo em conta as especificidades do veículo; zelar pela existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, cabendo-lhe ainda a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orientação para o Serviço Público;</li><li>• Tolerância à Pressão e a Contrariedades;</li><li>• Trabalho de Equipa e Cooperação;</li><li>• Responsabilidade e Compromisso com o Serviço</li></ul>



D. A. L.  
A. J.

## II

### 1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Al. a) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

As provas de conhecimento visam avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos comporta duas fases.

Na 1ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza teórica oral; na 2ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza prática.

Cada uma das fases da prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a valoração final da média aritmética da pontuação obtida pelo candidato em cada uma delas.

#### A) 1ª FASE – PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA TEÓRICA ORAL

A prova de conhecimentos de natureza teórica oral é de realização individual e sem consulta, consiste na resposta a um questionário composto por quatro perguntas, tendo cada uma a cotação máxima de 5 valores.

A prova será realizada em local e hora a indicar e tem a duração máxima de quinze minutos.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica oral serão ponderados e avaliados os seguintes critérios em relação a cada resposta:

- Conhecimentos demonstrados (Muito Bom – 3; Bom – 2; Suficiente – 1,5; Reduzido – 0,5; Insuficiente – 0);
- Expressão oral (Bom – 1; Suficiente – 0,5; Reduzido – 0,25).

Os candidatos que na 1ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável a fase seguinte.

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas:

- Prova de conhecimentos gerais (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos)

Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas, e remuneração (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, na sua redação atual).

- Prova de conhecimentos específicos (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos)

- Noções gerais de mecânica para veículos pesados; conservação de viaturas - cuidados diários e periódicos; acidentes e providências a adotar; tempos de condução e repouso e utilização do tacógrafo.

- Código da Estrada (Do Título I ao Título V – do art.º 1º ao art.º 130º) – Decreto-Lei nº 114/94, de 3 de maio, na sua redação atual;

- Manual de Mecânica e Eletrónica e Manual de Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho – Formação Inicial Acelerada (FIA).

Disponíveis em [www.imt-ip.pt](http://www.imt-ip.pt); [www.pgdlisboa.pt/leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis); [www.antram.pt](http://www.antram.pt)

#### B) - 2ª FASE – PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA PRÁTICA

A prova de conhecimentos de natureza prática é de realização individual, tem a duração máxima de vinte minutos e consiste na condução de uma viatura pesada de recolha de águas residuais urbanas, com a realização de várias manobras, incluindo a simulação de diversas operações, num percurso limitado.



7. ALI.  
A. J.

Os candidatos que na 2ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Na avaliação da prova de conhecimentos prática serão ponderados e avaliados os seguintes critérios:

- Perceção e compreensão da tarefa (Bom – 4; Suficiente – 2; Reduzido – 1; Insuficiente - 0);
- Qualidade de realização (Bom – 7; Suficiente – 4; Reduzido – 1; Insuficiente - 0);
- Celeridade na execução (< de 20 m – 6; = 20 m – 4; > de 20 m – 0);
- Conhecimentos técnicos demonstrados (Bom – 3; Suficiente – 2; Reduzido – 1; Insuficiente - 0).

## 2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no quadro A 1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase, para os candidatos que a 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.

Considerando que o presente recrutamento se destina à ocupação de postos de trabalho de Assistente Operacional, a avaliação psicológica comportará uma fase, salvo se outro for o entendimento do psicólogo(a) designado(a) para o efeito.

## 3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

A valoração final é obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF=0,75PC+0,25AP$$

### III

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos de seleção de prova de conhecimentos (PC) e de avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos de seleção a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

## 1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Al. c) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para os postos de trabalho a ocupar:



9. ALI.  
A. B.

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAQ + FP + EP + AD) : 4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos.

**a) Habilitação académica ou nível de qualificação**

HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ)	
= ou > 12º Ano ou equiparado	20 valores
= ou > 9º Ano ou equiparado	18 valores
< 9º ano ou equiparado	16 valores

**b) Formação profissional**

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Até 7 horas	0,5 valor
De 08 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valor
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores



7. Alc.  
[Handwritten signatures]

### c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À experiência profissional são atribuídas as seguintes classificações:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Até 1 ano	09 valores
> 1 ano até 2 anos	10 valores
> 2 anos até 5 anos	12 valores
> 5 anos até 8 anos	14 valores
> 8 anos até 10 anos	16 valores
> 10 anos até 15 anos	18 valores
> 15 anos	20 valores

### d) Avaliação de desempenho

No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)	
Excelente	20 valores
Relevante	18 valores
Adequado	14 valores
Inadequado	8 valores
Sem avaliação	12 valores



Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

## 2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – al. d) do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

A entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

## 3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF=0,75AC+0,25EAC$$

## IV

### CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL

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

- Em função da valoração obtida na prova de conhecimentos;
- Em função da valoração obtida na avaliação psicológica;
- Em função do maior nível de habilitações literárias;
- Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

O Júri,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_