



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Handwritten signature in blue ink

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

ATA

No dia vinte e sete do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, António José Santos Pereira, como Presidente, pela Técnica Superior, Joana Teresa Janeiro Ramos, como 1.º Vogal efetivo e pelo Técnico Superior, Carlos José Candeias Pinheiro Monge, como 2.º Vogal efetivo**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e de acordo com o definido no despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara de 10 de agosto de 2023, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares na carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;-----

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;** Estes métodos serão aplicados aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto procedimento tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atividades caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.-----

PC – 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função e assumirá a **forma oral**, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração de **45 minutos**, realizada com consulta e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----

Regime Jurídico das Autarquias Locais, - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; -----

- Organização da Estrutura e Funcionamento dos Serviços da Câmara Municipal de Castro Marim: -----

- Regulamento n.º 523/2023, de 15 de maio, o qual foi publicado no Diário da República n.º 93, 2.ª Série, de 15 de maio de 2023; -----
- Despacho n.º 5590/2023, publicado no Diário da República n.º 93, de 15 de maio de 2023; -----

- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; -----

- Regulamento da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais – Portaria n.º 762/2002, de 1 de julho, na sua atual redação; -----

- Prescrições Mínimas de Segurança e de Saúde para a Utilização pelos Trabalhadores de Equipamentos de Trabalho – Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, na sua atual redação; -----

- Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis – Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro; -----

- Formas de Aplicação do Regime de Segurança e Saúde no Trabalho previsto no Código do Trabalho e Legislação Complementar, aos Órgãos e Serviços da Administração Pública – Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro. -----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não será permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, não anotada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo. -----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes, na área objeto do presente procedimento;-----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área do presente posto de trabalho, adquirida nos últimos 5 anos. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente em semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana.-----
- A **experiência profissional** com incidências sobre o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, na área de atividade para qual é aberto o concurso, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada;-----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

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 dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes:-----

Habilitações académicas ou nível de qualificação:-----

- Licenciatura de Bolonha – 10 valores;-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Handwritten signatures in blue ink.

- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado de Bolonha – 12 valores;-----
- Mestrado – 15 valores;-----
- Doutoramento – 20 valores. -----

Formação profissional:-----

- Sem formação – 1 valor; -----
- Até 300 horas de formação na área – 5 valores; -----
- Entre 301 e 600 horas de formação na área – 10 valores;-----
- Entre 601 e 900 horas de formação na área – 15 valores;-----
- Mais de 901 horas de formação na área – 20 valores.-----

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Até 5 anos de experiência profissional – 1 valor;-----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 5 valores;-----
- Mais de 10 e até 15 anos de experiência profissional – 10 valores;-----
- Mais de 15 e até 20 anos de experiência profissional – 15 valores;-----
- Mais de 20 anos de experiência profissional – 20 valores;-----

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;-----
- Avaliação entre 2 a 2,999 (Desempenho Adequado) – 10 valores;-----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;-----
- Avaliação entre 4 a 4,999 (Desempenho Relevante) – 15 valores;-----
- Avaliação de 5 (Desempenho de excelente) – 20 valores.-----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente prevenido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A avaliação psicológica é avaliada através da menção “Apto” e “Não Apto”.-----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.-----

VALORAÇÃO FINAL

A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

- a) Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:-----

$$CF = PC$$

- b) Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:-----

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

Em que:-----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AP = Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem anunciada na lei, quanto aos obrigatórios,

