



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CARPINTEIRO SERVIÇO DE EDIFÍCIOS, INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS**

#### ATA

No dia vinte de abril do ano dois mil e vinte e dois, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, António José Santos Pereira, como Presidente, pelo Chefe de Serviços, Abílio Gonçalo Ribeiro do Brito, como 1.º Vogal efetivo e pelo Encarregado Operacional, Luís Manuel Dias Martins, 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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e de acordo com o definido no despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara de 22 de março de 2022, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. Método Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares da 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; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** 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. -----

Nos termos do n.º 2 artigo 34.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, é admitida a substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional, que por análise e deliberação do júri do procedimento concursal, seja considerada a necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação. As funções de assistente operacional, nomeadamente de carpinteiro, englobam uma vasta área de conhecimentos práticos, cujo aperfeiçoamento é conseguido através do



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

trabalho diário e persistente, tratando-se, portanto, de funções para as quais a componente da experiência profissional é efetivamente determinante, pois permite o contacto direto com as tarefas e o aperfeiçoamento de técnicas que apenas com a prática em contexto de trabalho se consegue obter. Assim, neste caso concreto, considera-se que a experiência profissional tem um papel preponderante e com maior influência do que as habilitações literárias no correto desenvolvimento das funções. Por outro lado, habilitações literárias elevadas não são imprescindíveis nem tão pouco necessárias para o correto desenvolvimento das funções e tarefas específicas desenvolvidas no serviço de edifícios, infraestruturas e equipamentos. -----

Assim, serão admitidos ao presente procedimento candidatos que não possuam a escolaridade mínima obrigatória em função da idade, desde que possuam experiência profissional de pelo menos 2 anos. na área para a qual o procedimento é aberto, carpinteiro. -----

#### 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. -----

Deliberou o júri, que a **parte 1** da prova de conhecimentos assumirá a forma oral, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração máxima de **trinta minutos**, e versará, no todo ou em parte, sobre a seguinte matéria:-----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 2014, no que se refere às garantias, direitos, deveres, férias e faltas dos trabalhadores;-----
- Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil, Decreto-Lei n.º 41821/58 de 11 de agosto, na sua atual redação;-----

A **parte 2** da prova de conhecimentos será de natureza teórico-prática, com a duração máxima de **trinta minutos** e versará sobre a descrição das tarefas a executar pelo carpinteiro. -----

Na resposta serão ponderados os seguintes aspetos: -----

- Facilidade de reconhecimento da função do carpinteiro na execução das tarefas necessárias;-----
- Descrição das tarefas concretas a executar na concretização de uma peça de madeira; -----
- Descrição do destino adequado a cada tipo de resíduo e/ou do utensílio necessário -----

Na prova de conhecimentos, as respostas serão cotadas de 0 a 5 valores, conforme os parâmetros a seguir enunciados:-----



A.P. 03  
+

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Resposta bem elaborada, precisa e fundamentada – 5 valores; -----
- Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta – 4 valores; -----
- Resposta razoavelmente elaborada – 3 valores; -----
- Resposta com abordagem da questão – 2 valores; -----
- Resposta com abordagem indireta da questão – 1 valor; -----
- Ausência de resposta ou resposta errada – 0 valores. -----

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, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. -----

#### 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. -----

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; -----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, adquirida nos últimos 5 anos. -----
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, 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: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----



Handwritten initials in blue ink, possibly 'A.P.' and another signature.

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

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:** -----

- Sem escolaridade obrigatória – 10 valores; -----
- 4.º ano de escolaridade – 12 valores; -----
- 6.º ano de escolaridade – 14 valores; -----
- 9.º ano de escolaridade – 16 valores; -----
- 11.º ano de escolaridade – 18 valores; -----
- 12.º ano de escolaridade ou mais- 20 valores; -----

**Formação profissional:** -----

- Sem formação – 5 valores; -----
- Até 50 horas de formação na área – 10 valores; -----
- Entre 51 e 100 horas de formação na área – 12 valores; -----
- Entre 101 e 200 horas de formação na área – 15 valores; -----
- Mais de 200 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:** -----

- Sem experiência profissional – 5 valores; -----
- Experiência profissional inferior a 2 anos – 10 valores; -----
- De 2 e até 6 anos de experiência profissional – 12 valores; -----
- De 6 até 12 anos de experiência profissional – 15 valores; -----



AP  
4

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Mais de 12 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

**Avaliação de desempenho:**-----

Valor médio das avaliações de desempenho nos 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 (Mérito 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;-----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

#### AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, visa 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 e será valorada da seguinte forma:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.-----

#### 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 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. B.

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

#### EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
I - Motivação e interesse profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
<b>Classificação</b>	<b>20 Valores</b>	<b>16 Valores</b>	<b>12 Valores</b>	<b>8 Valores</b>	<b>4 Valores</b>

#### 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, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:-----

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

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

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AP = Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

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

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.-----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

