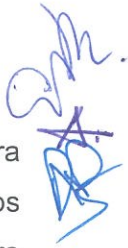


ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL N.º 20/2024



Aos dezasseis dias do mês de outubro do ano 2024, reuniu no Edifício Multisserviços da Câmara Municipal de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 7.º a 10.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e conforme deliberação da Câmara Municipal, de 20 de fevereiro de 2024 e o despacho n.º 5419, de 03 de outubro de 2024, exarado pelo Vereador Nelson Laureano Oliveira Aniceto.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Manuel Francisco Cadavez Aires, Chefe da Divisão de Mobilidade e Segurança Rodoviária, em regime de substituição; Vogais Efetivos – Raúl Alexandre Rodrigues Santos Gomes, Técnico Superior e Carla Sofia Conceição Vaz da Costa, Técnica Superior, e deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

Ponto 1 - Perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto 2 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;

Ponto 3 - Ordenação final dos/das candidatos/as;

Ponto 4 - Forma de apresentação da candidatura;

Ponto 5 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;

Ponto 6 - Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

Ponto 1 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2024 é a seguinte:

Conteúdo funcional genérico de Assistente Operacional, acrescido das seguintes funções específicas: Montagem e desmontagem de sinais de trânsito; Pinturas de sinalização horizontal; Montagem e reparação de abrigos de passageiros; Colocação de baias, fitas e prumos na via pública; Trabalhos de pedreiro e serralheiro na colocação da sinalização vertical a desempenhar na Divisão de Mobilidade e Segurança Rodoviária.

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2024, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as, acrescido de mais uma competência selecionada pelo júri:

- Orientação para o serviço público – capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha;
- Conhecimentos e experiência – capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- Organização e método de trabalho – capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;

- Orientação para a segurança – capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

A descrição das competências pode ser aprofundada nas listas de competências definidas por grupo profissional, conforme dispõe o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Ponto 2 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

O júri deliberou aplicar métodos de seleção distintos em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a.

2.1. No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

2.2. Restantes candidatos/as: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

2.3. Relativamente à valoração dos métodos de seleção:

- A avaliação curricular, a prova de conhecimentos e a entrevista de avaliação de competências serão avaliadas através de média ponderada, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas;

- A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas “Apto” e “Não Apto”.

2.4. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo e na declaração sobre as funções exercidas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: $AC = \frac{10\% HA + 20\% FP + 60\% EP + 10\% AD}{100}$, em que:

2.4.1. HA - Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes será valorada da seguinte forma:

- Escolaridade mínima obrigatória: 20 valores.

2.4.2. FP - Formação profissional - será valorada a formação frequentada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovada, nos seguintes termos:

- Até 8 horas: 8 valores;
- De 9 horas a 16 horas: 12 valores;
- De 17 horas a 25 horas: 16 valores;
- Mais de 25 horas: 20 valores.

2.4.3. EP - Experiência profissional - será avaliada pela experiência (em anos) com incidência na execução de atividades similares às do posto de trabalho, sendo atribuídos:

- Até 2 anos: 8 valores;
- De 3 anos a 5 anos: 12 valores;
- De 6 anos a 12 anos: 16 valores;
- Mais de 12 anos: 20 valores.

2.4.4. AD - Avaliação de desempenho - será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Inadequado: 0 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Excelente: 20 valores.

2.4.4.1. Para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

2.5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 1 da presente ata, sendo que cada competência será valorada em 5 valores.

2.6. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção terá as seguintes especificidades:

2.6.1. A prova será de natureza teórico-prática, realizar-se-á individualmente, com uma duração de 20 minutos e incidirá sobre a área de atividade do posto de trabalho: 1 tarefa prática, valorada a 12 valores e 1 tarefa teórica, valorada a 8 valores.

2.6.2. A tarefa prática será avaliada com base em 4 parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa: de 0 a 5 valores;
- Qualidade de realização: de 0 a 5 valores;
- Celeridade na execução: de 0 a 5 valores;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: de 0 a 5 valores.

2.6.3. A tarefa teórica será avaliada com base em 2 parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa: de 0 a 10 valores;

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: de 0 a 10 valores.

2.7. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 1 da presente ata. Este método será aplicado numa única fase, por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem a uma entidade externa contratada pela CMTV para este efeito.

Ponto 3 – ORDENAÇÃO FINAL DOS/DAS CANDIDATOS/AS

Os/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção são ordenados/as por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, donde resultará uma lista unitária.

3.1. Nos casos com avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) será: $CF = 60\% AC + 40\% EAC$.

3.2. Nos casos com prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica será: $CF = 100\% PC$.

3.3. Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria e, subsistindo essa igualdade, a ordenação será feita, em função da primazia na submissão da candidatura (data e hora) contadas desde a última alteração à candidatura.

3.4. Sistema de quotas de emprego para portadores/as de deficiência – atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Ponto 4 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA

A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma de recrutamento da CMTV, acompanhado, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

a) (Caso exista relação jurídica de emprego público previamente estabelecida) Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição pormenorizada do posto de trabalho, atividade ou função que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos de avaliação, e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;

c) Currículo detalhado que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular, deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentada e o conteúdo programático das respetivas ações (reservando-se ao júri o direito de solicitar os respetivos comprovativos, se necessário), assim como a natureza e a duração, em meses/anos, consoante aplicável, da experiência profissional.

4.1. A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, só poderá ser submetida através da plataforma de recrutamento da CMTV.

4.2. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o/a candidato/a declare, sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos;

4.3. Os documentos exigidos para comprovar factos referidos no currículo, que possam relevar para a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, e que estejam deficientemente comprovados, serão solicitados pelo júri aos/às candidatos/as.

4.4. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

Ponto 5 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS

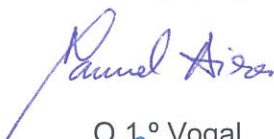
Os/As candidatos/as serão notificados/as pela plataforma de recrutamento da CMTV ou por e-mail, com recibo de entrega da notificação.

Ponto 6 - FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

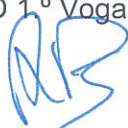
A lista unitária de ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da CMTV e disponibilizada na plataforma de recrutamento da CMTV, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal



A 2.ª Vogal

