

Procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado (DIEM – 4 AO)

ATA N.º 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

-----Aos 24 dias do mês de março de 2025, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado para um 3 (três) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais (Grau de Complexidade 1), composto por: -----

-----**Presidente de júri:** Mário António Pinho de Oliveira, Chefe da Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais -----

-----**Vogais efetivos:** Sílvia Maria Costa Belchior Carvalho, Técnico Superior da Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais e Joana Maria Pereira Soares, Chefe de Divisão de Recursos Humanos. -----

-----Esta reunião teve objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, para ocupação dos seguintes postos de trabalho e com o seguinte conteúdo funcional: -----

-----**Procedimento 1: 1 – (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (eletricista), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1):** Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; tarefas de apoio elementares indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Manutenção dos equipamentos municipais; Integra equipa de intervenção rápida nos bairros sociais, com vista à satisfação das necessidades prementes e urgentes nas habitações sociais sob a responsabilidade do Município.-----

-----**Procedimento 2: 1 – (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (serralheiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1):** Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; tarefas de apoio elementares indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.-----

-----**Procedimento 3: 2 – (dois) postos de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (canalizador/ picheleiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1):** Efetuar a montagem, a conservação e a reparação de redes e equipamentos de águas frias e quentes, de aquecimento central e de condução de águas pluviais e residuais em edifícios municipais, de acordo com os regulamentos técnicos inerentes e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho. -----

-----**Procedimento 4: 1 – (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (carpinteiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade**

obrigatória (Grau de Complexidade 1): Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; tarefas de apoio elementares indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.-----

-----**Procedimento 5: 2 – (dois) postos de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (trolha), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1):** Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; tarefas de apoio elementares indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.-----

-----Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:-----

-----1.1 Métodos de seleção obrigatórios: **“Prova de Conhecimentos”, “Avaliação Psicológica”,** complementada com **“Avaliação Curricular”** e a **“Entrevista de Avaliação de Competências”**.-----

-----1.2 Para as pessoas candidatas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de pessoas candidatas em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são: **“Avaliação Curricular”,** complementado com **“Avaliação Psicológica”** e **“Entrevista de Avaliação de Competências”,** exceto quando por escrito sejam afastados, serão aplicados os métodos para as restantes pessoas candidatas.-----

-----1.3 Ao abrigo do disposto do art.º 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídas as pessoas candidatas que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, bem como as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

-----**2. Métodos de seleção:**-----

-----2.1 **Avaliação Curricular** – visa aferir a existência de 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 do desempenho. Incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para a pessoa candidata, de acordo com o n.º 3, do artigo 15.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:-----

-----**AC= (HA + FP + 2xEP) / 4**-----

-----Sendo que:-----

-----AC – Avaliação Curricular;-----

-----HA – Habilitação Académica; -----

-----FP – Formação Profissional;-----

-----EP – Experiência Profissional;-----

-----Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: ---

----- **Habilitações Académicas (HA)** – onde se avalia a titularidade de grau académico bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas, sendo ponderada da seguinte forma:-----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 20,00 valores -----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura– 18,00 valores -----

-----Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

-----**Formação Profissional (FP)** – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Serão valoradas as ações de formação frequentadas, a partir de 2020 até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

-----Sem formação ou formação não relacionada com a área do concurso = 0,00 valores -----

-----Com formação profissional ≤ 20 horas – 10,00 valores;-----

-----Com formação profissional > 21 horas e ≤ 40 horas – 12,00 valores; -----

-----Com formação profissional > 41 horas e ≤ 60 horas – 14,00 valores; -----

-----Com formação profissional > 61 horas e ≤ 80 horas – 16,00 valores; -----

-----Com formação profissional > 81 horas e ≤ 120 horas – 18,00 valores; -----

-----Com formação profissional > 120 horas – 20,00 valores; -----

-----Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.-----

-----Apenas serão consideradas ações/ presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.-----

-----**Experiência Profissional (EP)** – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

-----Até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 10 valores -----

-----Mais de 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 12 valores -----

-----Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 16 valores -----

-----Superior a 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 20 valores -----

-----**3. Prova de Conhecimentos (PPC)** – Visa avaliar, em que medida, as pessoas candidatas dispõem das competências técnicas necessárias para o exercício da função. A prova será prática, individual e de simulação com a duração máxima de 60 minutos e será avaliada de 0 a 20 valores.-----

-----A prova de conhecimentos consistirá na execução das seguintes tarefas:-----

-----**Procedimento 1:** 1 - (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (eletricista), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1): consiste na identificação e manuseamento de equipamentos, materiais e execução de tarefas em estaleiro na área da atividade para que foi aberto o procedimento concursal e normas de utilização de EPI, pretendendo-se, especificamente, que sejam identificados os diversos componentes constituintes e as ligações corretas em circuito/rede elétrica pré-definida, identificando qual a correta utilização dos equipamentos de proteção individual.-----

-----**Procedimento 2:** 1 - (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (serralheiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1): visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente: Ferramentas e materiais a utilizar para a execução de trabalhos de serralharia (soldadura, corte de chapa em aço, etc.).-----

-----**Procedimento 3:** 2 - (dois) postos de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (canalizador/ picheleiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1): Substituir uma torneira num lavatório de WC cumprindo todas as boas práticas e recomendações técnicas;-----

-----**Procedimento 4:** 1 - (um) posto de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (carpinteiro), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1): Execução de uma peça em madeira a partir da orientação dada.-----

-----**Procedimento 5:** 2 - (dois) postos de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Operacional (trolha), na Divisão de Intervenção Urbana e Equipamentos Municipais, com escolaridade obrigatória (Grau de Complexidade 1): Ferramentas e materiais a utilizar para a execução de trabalhos de trolha, como, por exemplo, chapisco, emboço e reboco; Assentamento de tijoleira/azulejo a definir na altura da prova.-----

-----Na prova de conhecimento serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação em cada uma das tarefas: - Perceção e compreensão da tarefa; - Qualidade de realização; - Celeridade na execução; - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa. --

-----**4. Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das pessoas candidatas, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/ técnicas de avaliação psicológica.-----

-----Na realização da avaliação psicológica deve ser garantido e observado a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não a própria pessoa candidata, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem 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 mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. ----

-----A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.-----

-----5. **Entrevista de Avaliação de competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pela pessoa candidata. A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximadamente de 20 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----Em termos de valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética/ simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, tendo em consideração o Nível 1 de exigência dos comportamentos: C1: Iniciativa; C2: Orientação para a mudança e inovação; C3: Orientação para a colaboração; C4: Orientação para o serviço público; C5: Inteligência emocional. -----

-----Cada competência será avaliada através da seguinte escala: -----

-----20 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; -----

-----16 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; -----

-----12 valores: o candidato evidencia 1 indicadores comportamentais da competência; -----

-----8 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência; -----

-----4 valores: não sabe/ não responde. -----

-----A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- **$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$** -----

-----A ordenação final das pessoas candidatas que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

----- **$CF = (AC / PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$** -----

-----Em que: -----

-----CF – Classificação Final;-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----PC – Prova de Conhecimentos; -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre pessoas candidatas, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

-----1.º Candidato/a com mais tempo de experiência profissional; -----

-----2.º Candidato/a com melhor classificação na competência: Iniciativa; -----

-----3.º Candidato/a com melhor classificação na competência: Orientação para a mudança e inovação; -----

-----6. **Pessoas candidatas com grau de incapacidade** -----

-----Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a pessoa candidata com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

-----7. **Exclusão e notificação:** -----

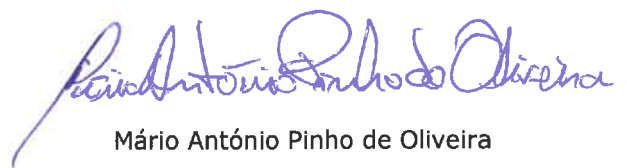
-----As pessoas candidatas excluídas serão notificadas de acordo com o previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As pessoas candidatas admitidas/ aprovadas são convocadas para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da mesma Portaria. -----

-----As atas de júri, listas de resultados obtidos em cada método de seleção, assim como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão disponibilizadas através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município, disponível em <https://recrutamento.cm-espinho.pt/inicial> -----

-----No âmbito do exercício de audiência de interessados, as pessoas candidatas devem, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento.-----

-----E, não havendo outros assuntos a tratar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,



Mário António Pinho de Oliveira



Sílvia Maria Costa Belchior Carvalho



Joana Maria Pereira Soares