

b

**Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (área funcional mecânico), para exercício de funções na Divisão de Transporte e Manutenção Auto (DTMA)**

**ATA N.º 1**

Aos 23 dias do mês de fevereiro do ano de 2021, pelas 10h00, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 7 de julho de 2020, que recaiu sobre a proposta n.º 666/2020, que autorizou a abertura do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (área funcional mecânico), para exercício de funções na Divisão de Transporte e Manutenção Auto (DTMA), reuniu o júri do procedimento, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 23 de dezembro de 2020, tendo estado presentes os seguintes membros: Presidente: Carlos Estibeira.

Vogais:

- Luís Chin;
- Vera Calha.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
  - a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação

h

que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;
2. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 23 de dezembro de 2020, o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;
3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
4. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
5. A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
6. A avaliação psicológica se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do anexo I a esta ata;
7. A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
8. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é, de acordo com o mapa de pessoal, o que consta do Anexo I à presente ata.

**I** - Relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**1. Quanto à avaliação curricular:**

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2015, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a

formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

b) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

c) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 30\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito - 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
De 1 a 6 horas	3
Superior a 6 horas e até 12 horas	6
Superior 12 e até 18 horas	9
Superior 18 e até 24 horas	12
Superior a 24 horas	15

b) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Sem experiência profissional - 10 valores;

Menos de 1 ano de experiência profissional - 12 valores;

# CASCAIS

www.cascais.pt

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 3 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;

Mais de 5 anos de experiência – 20 valores;

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

c) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

## 2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1 A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

2.3. 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.

2.4. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

2.5. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1=Competência 1;

C2=Competência 2;

C3=Competência 3;

C4=Competência 4;

2.6. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, de realização individual, com uma duração máxima de 30 minutos e consistirá na desmontagem e montagem de pastilhas de travão de veículo ligeiros.

3.2. Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.3. Durante a realização da prova não será permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico.

3.4. A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

A. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: Avaliação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.

Valoração:

2 valores – Revelou dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

3,5 valores – Revelou razoável capacidade de seleção dos materiais e de relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

5 valores – Revelou bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa.

B. Regras de higiene e segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de higiene e segurança exigidos para o desempenho da tarefa.

Valoração:

2 valores – Demonstrou pouco conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifestou ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

3,5 valores – Demonstrou razoável conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com as condições de trabalho. Manifestou ter alguns hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

- 5 valores – Demonstrou bom conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com facilidade às condições de trabalho. Manifestou ter bastantes hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.
- C. Qualidade de execução da tarefa – Avaliação do domínio técnico da tarefa executada.  
Valoração:  
0 valores – Ausência de qualquer execução;  
1 valor – Tarefa incompleta e executada com deficiências significativas;  
2 valores – Tarefa incompleta e executada com poucas deficiências;  
3 valores – Tarefa incompleta e executada sem deficiências;  
4 valores – Tarefa completa e executada com deficiências significativas;  
5 valores – Tarefa completa e executada com poucas deficiências;  
6 valores – Tarefa completa e executada sem deficiências.
- D. Rapidez de execução da tarefa: Avaliação da rapidez com que executa a tarefa.  
Valoração:  
1 valor – Não conseguiu executar a tarefa dentro do tempo concedido (30 minutos);  
2,5 valores – Executou a tarefa entre 21 e 30 minutos;  
4 valores – Executou a tarefa até 20 minutos.

A prova será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.  
A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima enunciados, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos;

A = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;

B = Regras de higiene e segurança do trabalho;

C = Qualidade de execução da tarefa;

D = Rapidez de execução da tarefa.

#### 4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do anexo I a esta ata, e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### 5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

5.2. 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 das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

<b>Parâmetro de avaliação</b>	<b>Aspetos a ponderar/avaliar</b>
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

5.4. Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

5.4.1. Relevância da experiência profissional:

4 valores - Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores - Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores - Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores - Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores - Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

5.4.2. Interesse e motivação profissionais:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

5.4.3. Relacionamento Interpessoal:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores - Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores - Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

5.4.4. Capacidade de comunicação:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores – Demonstrou reduzida de comunicação;

12 valores – Demonstrou razoável capacidade comunicação;

16 valores - Manifestou boa capacidade de comunicação;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de comunicação.

5.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{F1} + \text{F2} + \text{F3} + \text{F4})/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.6. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.



**6. Quanto ao sistema de valoração final:**

6.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 35\%) + (CEAC \times 35\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CPC \times 40\%) + (CAP \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

6.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

**II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "interesse e motivação profissionais";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal".

**III** – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 13 horas e 20 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

**O Júri**

Assinado por: **CARLOS DA SILVA ESTIBEIRA**  
Num. de Identificação: B1100731945  
Data: 2021.02.24 15:35:10+00'00'



CARTÃO DE CIDADÃO  
•••••

**Presidente**

Assinado por: **LUÍS MANUEL CHIN**  
Num. de Identificação: B1075694352  
Data: 2021.02.25 12:55:31+00'00'



CARTÃO DE CIDADÃO  
•••••

**1º Vogal Efetivo**

**2º Vogal Efetivo**