Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 2 postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Cascais da carreira e categoria de assistente operacional (área funcional coveiro) para exercício de funções na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos (DMSL), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas 10h05, reuniu, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, o Júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 2 postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Cascais, da carreira e categoria de assistente operacional (área funcional coveiro), para exercício de funções na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos (DMSL), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 10 de outubro de 2023, que recaiu sobre a proposta n.º 1118/2023.

Do Júri designado, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Susana Gonçalves, Chefe da Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal - que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos – António José Pereira, Chefe da Unidade de Coordenação e Gestão de Cemitérios;

2.º Vogal – Luís Lima, Chefe da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos.

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;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

a) 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, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

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

ii. 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;

b) No presente procedimento, a entrevista de avaliação de competências, a avaliação psicológica e o exame médico também serão utilizados como métodos de seleção facultativos, nos seguintes termos:

i. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências serão aplicados como métodos de seleção facultativos a avaliação psicológica e o exame médico;

ii. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios prova de conhecimentos e avaliação psicológica serão aplicados como métodos de seleção facultativos a entrevista de avaliação de competências e o exame médico;

c) A avaliação curricular visa aferir os 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;

d) A entrevista de avaliação de competências se destina a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

e) A prova de conhecimentos tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

f) A avaliação psicológica se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido;

g) O exame médico visa avaliar as condições de saúde físicas e psíquicas dos candidatos exigidas para o desempenho da função concursada e comportará os meios complementares de diagnóstico vertidos no anexo I da presente Ata;

h) O perfil de competências associado ao posto de trabalho colocado a concurso é o que consta do mapa de pessoal do Município de Cascais e integra um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes do anexo V à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma;

i) A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

   i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);

   ii. Aplicação do segundo método de seleção apenas a 20 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, e aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aprovados no método anterior;

   iii. Dispensa de aplicação do segundo método e do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;

   iv. Sendo necessário, repetição das operações referidas na subalínea ii) até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Quanto à avaliação curricular:

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

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Todavia, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é excecionalmente admitida a substituição da habilitação académica por formação e/ou experiências profissionais necessárias e suficientes para substituir aquela;

b) 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 7 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;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) 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 = (HA x 10%) + (FP x 20%) + (EP x 60%) + (AD x 10%)

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica;

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 valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

i. Nível habilitacional exigido para integração na carreira de assistente operacional - 19 valores;

ii. Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira de assistente operacional - 20 valores.

b) A formação profissional (FP) 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

c) 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:

Menos de 1 ano de experiência profissional – 10 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 12 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 3 e 4 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 4 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;

Mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores.

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

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho (AD) 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 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes 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. As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associados são os que se discriminam a seguir:

Competência 1
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.
Comportamentos associados à competência: • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Competência 2
Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
Comportamentos associados à competência: • Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. • Tem, habitualmente, uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Competência 3
Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
Comportamentos associados à competência: • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. • Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

Competência 4
Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.
Comportamentos associados à competência:

• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. • Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. • Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. • Aceita as críticas e contrariedades.

2.2. Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

2.3. A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

2.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação 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.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, de realização individual, terá uma duração máxima de 30 minutos e consistirá na execução de algumas tarefas inerentes à atividade de coveiro, designadamente:

- Abertura de sepultura;
- Levantamento de tampas de campas;

- Preparação de ossário para funeral;
- Tarefas de manutenção da limpeza do recinto do cemitério.

3.1.1. Bibliografia de apoio para a prova de conhecimentos: Manual de Procedimentos Operacionais, acessível através do link Recursos Humanos | Câmara Municipal de Cascais.

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

A. Perceção e compreensão da tarefa – Avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que deve executar:

Valoração:

0 valores – Não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa;

1 valor – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa;

4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa.

B. Qualidade de realização da tarefa – Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada:

Valoração:

0 valores – Não realizou nenhuma tarefa;

1 valor – Tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas;

2 valores – Tarefa incompleta e realizada com deficiências pouco significativas;

3 valores – Tarefa completa e realizada com deficiências significativas;

4 valores – Tarefa completa e realizada com deficiências pouco significativas;

5 valores – Tarefa completa e executada sem deficiências.

C. Celeridade na execução – Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa:

Valoração:

0 valores – Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido de 30 minutos;

1 valor – Executa a tarefa de forma completa em menos de 30 minutos;

2 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 25 minutos;

3 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 23 minutos;

4 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 20 minutos;

5 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 18 minutos.

D. Grau de conhecimentos demonstrados – Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos exigidos para a execução da tarefa:

Valoração:

0 valores – Revelou ausência de conhecimentos;

1 valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos;

2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;

3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos;

4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos;

5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos.

3.3. A classificação final da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das tarefas que compõem a prova, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

CF = (T1+T2+T3+T4)/4

Em que:

T1 = A+B+C+D

T2 = A+B+C+D

T3 = A+B+C+D

T4 = A+B+C+D

Legenda:

CF = Classificação final

T1 = Tarefa 1 (Abertura de sepultura);

T2 = Tarefa 2 (Levantamento de tampas de campas);

T3 = Tarefa 3 (Preparação de ossário para funeral);

T4 = Tarefa 4 (Tarefas de manutenção da limpeza do recinto do cemitério).

A = Pontuação obtida no parâmetro "perceção e compreensão da tarefa";

B = Pontuação obtida no parâmetro "qualidade de realização da tarefa";

C = Pontuação obtida no parâmetro "celeridade na execução";

D = Pontuação obtida no parâmetro "grau de conhecimentos demonstrados".

3.4. Durante a realização da prova não será permitido aos candidatos a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico.

3.5. 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.

3.6. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 10 minutos sobre o início da prova.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que integra as competências descritas no ponto n.º 2 da presente Ata, e será avaliada através das menções *Apto* e *Não Apto*.

5. Quanto ao exame médico:

O exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no terceiro método de seleção, sendo avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo I da presente Ata.

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 avaliação psicológica:

CF= (CAC x 50%) + (CEAC x 50%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

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

CF= (CPC x 70%) + (CEAC x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento, por excesso, para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

6.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, 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, bem como os que tenham obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida na competência *Orientação para o serviço público*;

b) Candidato com a melhor classificação obtida na competência *Relacionamento interpessoal;*

c) Candidato com a melhor classificação obtida na competência *Tolerância à pressão e contrariedade*.

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 qualquer dos métodos de seleção.

IV – No que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos** – Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou, 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, na sua atual redação, 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 13h03, 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.

Júri

Assinado por: **Susana Margarida Martins Gonçalves Nogueira**
Num. de Identificação: 11265082
Data: 2023.11.09 10:51:33+00'00'

Presidente

CHAVE MÓVEL

Assinado por: **António José Ferreira Pereira**
Num. de Identificação: 04383049
Data: 2023.11.09 06:40:22+00'00'

1.º Vogal Efetivo

CHAVE MÓVEL

2.º Vogal **Efetivo**