

Ata n.º 01/2025

Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 4 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (ref. PC.17.2024) – Assistente Operacional | área Coveiro

Aos 2 dias do mês de janeiro do ano de 2025, na cidade de Leiria e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para o procedimento identificado em epígrafe, constituído pela Chefe da Unidade de Licenciamentos Diversos, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Lurdes da Graça Cruz Novo, pelo Coordenador Técnico da área de cemitérios, Sr. Carlos Manuel Gaspar Agostinho, e pela Técnica Superior, Sr.ª Dr.ª Dora Isabel Alves Cruz, como presidente e vogais efetivos, respetivamente, na sequência da autorização concedida pela deliberação da Câmara Municipal de Leiria proferida na reunião de 26 de novembro de 2024, mediante proposta do Sr. Presidente da Câmara, para decidir as fases que comportam os métodos de seleção, escolher os temas a abordar nas provas de conhecimentos e para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a que serão submetidos os candidatos admitidos.

Naquele âmbito, e no uso da competência que lhe é conferida pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção obrigatórios (n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, sendo que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 26 de novembro de 2024):

1.1. Provas de conhecimentos (PC):

Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 17.º e n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo de natureza prática, de realização individual, comportando apenas uma fase, e com a duração máxima de 02 horas, consistindo na realização da tarefa Abertura de Sepultura;

Para a realização da Prova de Conhecimentos (de natureza prática), deverá ser tida em conta a seguinte legislação, na sua redação atualizada, disponível para impressão no Diário da República em <https://dre.pt>, sendo permitida a sua consulta durante a realização da Prova:

i) Regulamento do Cemitério Municipal de Leiria: Edital n.º 414/2003, publicado no diário da República, 2.ª série (Apêndice 81), n.º 127, de 02 de junho de 2003;

ii) Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Regulamento de Utilização, Distribuição e Manutenção de Equipamentos de Proteção Individual, publicitado pelo Edital n.º 5/2015/URH, de 23 de janeiro de 2015;

iii) Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.



- b) A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
- c) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 1);
- d) Sistema de ponderação para a valoração final: 100%.

1.2. Avaliação psicológica (AP):

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 17.º, e n.º 2 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) As aptidões e as competências comportamentais de personalidade a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, sendo as seguintes:

aa) Aptidões:

- i) Aptidão Espacial – avalia a capacidade para imaginar e conceber objetos em duas ou três dimensões;
- ii) Atenção Concentrada - avalia a capacidade de atenção e o rigor de execução.

ab) Personalidade: GPPI – Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon

Serão consideradas as seguintes dimensões de acordo com as competências definidas para a função:

- i) Responsabilidade: Grau de implicação com as tarefas;
- ii) Estabilidade emocional: Capacidade para controlar as emoções e gerir os conflitos;
- iii) Sociabilidade: Capacidade para estabelecer vínculos e relações e de induzir as respostas desejáveis e adaptativas;
- iv) Autoestima: Somatório das pontuações diretas dos traços anteriores;
- v) Prudência: Nível de prudência e capacidade de reflexão;
- vi) Relacionamento Interpessoal: Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários. Capacidade para a empatia;
- vii) Vitalidade: Energia e ritmo de atividade que a pessoa possui no momento de desempenhar funções.

b) A aplicação do método de seleção contempla uma entrevista Biográfica e Motivacional, com vista a aferir as motivações dos candidatos, sendo que a informação recolhida nesse momento não é considerada para o resultado final;

c) Pode comportar mais de 01 fase;

d) O modelo da ficha individual da Avaliação Psicológica é o aprovado em anexo (Anexo 2);

e) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios. O resultado final do método será determinado com base na média ponderada entre os resultados percentilíticos das aptidões (ponderadas a 30%) e das características de personalidade (ponderadas a 70%), respeitando os seguintes métodos de conversão:

Resultado Final: Média Percentilítica Aritmética (Escala 1-100)

Não Apto: 1-30

Apto: 31-100



2. Métodos de seleção obrigatórios (n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, sendo que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 26 de novembro de 2024):

2.1. Avaliação curricular (AC):

Quanto ao método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC) – aplicável no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividade – podendo este método ser afastado pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método previsto para os restantes candidatos, é utilizado nos seguintes termos:

a) Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas detidas, a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional realizada, bem como da avaliação de desempenho obtida;

b) São considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

i) Habilitação académica: Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, não sendo permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional | nível habilitacional detido, a avaliar nos termos a seguir indicados: Habilitação acima da mínima exigida (20 valores), ou habilitação mínima exigida (18 valores);

ii) Formação profissional | áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 90 horas (20 valores), mais de 60 e até 90 horas (17 valores), mais de 30 e até 60 horas (14 valores), até 30 horas (10 valores);

iii) Experiência profissional | execução de atividade(s) inerente(s) ao posto de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 5 anos (20 valores), mais de 3 e até 5 anos (17 valores), mais de 1 e até 3 anos (14 valores), até 1 ano (10 valores);

iv) Avaliação de desempenho (AD) | avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Desempenho relevante convertido em excelente (20 valores), desempenho relevante (17 valores), desempenho adequado (14 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s) (10 valores) e desempenho inadequado (08 valores). São convertidas para a escala do SIADAP as avaliações atribuídas ao abrigo de outros regimes jurídicos;



c) Fórmula classificativa: É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar - $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)$;

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 3);

e) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 100%, caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório;

2.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC):

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea d) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) Os comportamentos profissionais a analisar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, designadamente:

aa) 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 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;

ab) Conhecimentos e Experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade; Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço;

ac) Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 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;

ad) 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 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;



ae) Tolerância à Pressão e Contrariedades - Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 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;

af) 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

b) O modelo da ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências é o aprovado em anexo (Anexo 4);

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultante da média aritmética das classificações atribuídas a cada competência.

3. Exclusão do procedimento no âmbito da aplicação dos métodos de seleção: São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos ou fase(s) de seleção que exijam a sua presença, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, assim como os que obtenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, conforme n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

4. Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo situações de igualdade de valoração final, após a aplicação do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, têm preferência na ordenação final os candidatos que tenham apresentado a candidatura primeiro (primazia na submissão da candidatura), em função da data, hora(s), minuto(s) e segundo(s) contados desde a última alteração à candidatura.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri