

**Ata n.º 20/2023**

Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 10 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (ref. PC.04.2023) – Assistente Operacional | área cantoneiro

Aos 13 dias do mês de março do ano de 2023, na cidade de Leiria e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para o procedimento identificado em epígrafe, constituído pelo Diretor do Departamento de Conservação e Gestão Operacional, em regime de substituição, Sr. Eng.º Luís da Silva Oliveira, pela Chefe da Divisão de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Margarida Alexandra Nunes Ferreira Silva, e pelo Encarregado Geral Operacional, Sr. Joaquim José Oliveira Marques, como presidente e vogais efetivos, respetivamente, na sequência da autorização concedida por deliberação da Câmara Municipal de Leiria proferida na reunião de 07 de fevereiro de 2023, 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 07 de fevereiro de 2023):

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, alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º e no n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

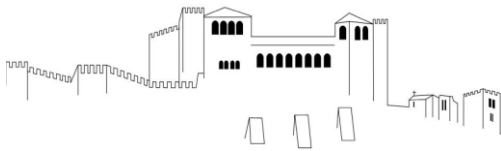
a) Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, nos termos a seguir indicados:

- Com possibilidade de consulta da seguinte legislação, não anotada e não comentada, desde que efetuada em suporte de papel:

i) Regime jurídico das Autarquias Locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações das Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro, e 50-A/2013, de 11 de novembro, e das Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto, 66/2020, de 04 de novembro, e 24-A/2022, de 23/12;

ii) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações da Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, das Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 84/2015, de 7 de agosto, do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 949/2015, de 22 de outubro, das Leis n.ºs 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, do Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e das Leis n.ºs 79/2019, de 02 de setembro, 82/2019, de 02 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e dos Decretos-Lei n.ºs 51/2022, de 26 de julho, e 84-F/2022, de 16 de dezembro;

iii) Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, publicitado pelo aviso n.º 8802/2009 no Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 28 de abril de 2009;



---

Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

---

iv) 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.

b) Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, comportando apenas uma fase e com a duração de 01 hora e 15 minutos, com 15 minutos de tolerância;

c) Constituída por 15 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada, e por 01 questão de desenvolvimento, cotada para 05 valores, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 1);

e) 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 ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar;

b) Pode comportar mais de 01 fase;

c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

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 07 de fevereiro de 2023):

2.1. Avaliação curricular (AC):

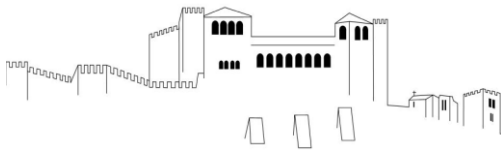
Quanto ao método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC) – aplicável no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação 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 (HA)| consideram-se os graus académicos certificados pelas entidades competentes, desde que devidamente comprovados: Habilitação acima da mínima exigida (20 valores), Habilitação mínima exigida (16 valores);

ii) Formação profissional (FP)| consideram-se o número de horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e devidamente comprovadas, na área de cantoneiro, ou noutras áreas, desde que diretamente relacionadas com as competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento: ≥ 90 horas (20 valores), ≥60 <90 horas (17 valores), ≥ 30 <60 horas (14 valores), < 30 horas (10 valores);



---

Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

---

iii) Experiência profissional (EP)| consideram-se o número de anos de execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, desde que devidamente comprovados, 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 –  $AC = (Hax20\%)+(FPx20\%)+(Epx40\%)+(Adx20\%)$ ;

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 2);

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;

b) O modelo de guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos a analisar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

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