

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CANALIZADOR

ATA UM

Ao oitavo dia do mês de março, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu de 11/12/2023 onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de assistente operacional – Canalizador para a Divisão Ambiente Higiene Urbana e Espaços Verdes - Unidade Orgânica de Espaços Verdes, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos Paços do Concelho, constituído por: Corine Farias Lopes, Chefe da de 3.º grau da Unidade Orgânica de Espaços Verdes, na qualidade de Presidente do Júri; Lídia da Conceição Carvalho Madeira, Técnica Superior de Arquitectura Paisagista, Mafalda Patrícia Carvalho Teixeira Ferreira, Técnica Superior de Engenharia Florestal na qualidade de Vogais.

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

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situações não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos 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 de 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

FI.
Liana
A

artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar 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; De acordo com o número 1 e 2 do artigo 18.º da Portaria, serão aplicados como métodos de seleção complementares a entrevista de avaliação psicológica e exame médico.
 - 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. De acordo com o número 1 e 2 do artigo 18.º da Portaria, serão aplicados como métodos de seleção complementares a entrevista de avaliação de competências e exame médico.
-
- b) A **Avaliação curricular**, que 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;
 - c) A **Entrevista de avaliação de competências** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
 - d) A **Prova de conhecimentos**, que visam avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
 - e) A **Avaliação psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata;

CFI
Luis
F

- f) O Exame médico que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função concursada e que comportará os meios complementares de diagnóstico vertidos no anexo da presente ata.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à Avaliação Curricular:

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação Académica — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.

Habilitação Académica	classificação
Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade	18 valores
Escolaridade superior à escolaridade mínima	20 valores

- b) Formação Profissional — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

Horas de formação	classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	0 valores
Com formação relevante até 30 horas	10 valores
Com formação relevante de 31 horas até 60 horas	12 valores
Com formação relevante de 61 horas até 120 horas	16 valores
Com formação relevante de 121 horas até 180 horas	18 valores
Com formação relevante Superior a 180 horas	20 valores

CFI
Lina
F

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- c) Experiência Profissional — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	classificação
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 5 anos de experiência profissional	16 valores
Entre 5 e 10 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 10 anos de experiência profissional	20 valores

- d) Avaliação do Desempenho — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

< 2 – 0 valores || ≥ 2 e < 2,5 – 10 valores || ≥ 2,5 e < 3 – 12 valores
 ≥ 3 e < 3,5 – 14 valores || ≥ 3,5 e < 4 – 16 valores || ≥ 4 e < 4,5 – 18 valores
 ≥ 4,5 e < 5 – 20 valores

GA.
Luispa
F

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

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os 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:

$$AC = HA (10\%) + FP (30\%) + EP (50\%) + AD (10\%)$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular
- HA – Habilitação Académica
- FP – Formação Profissional
- EP – Experiência Profissional
- AD – Avaliação de Desempenho

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

- 2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- a) **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
 - b) **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
 - c) **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.
 - d) **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.

fl
Luis
P

e) **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.

2.2. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de aproximadamente 45 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 à ata e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com às competências que integram aquele perfil.

2.3. A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores, obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$EAC = (C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + C_5) / 5$, onde C_1, C_2, C_3, C_4, C_5 são as competências avaliadas de acordo com o Anexo 3 e identificadas no ponto 2.1.

3. Quanto à Prova de Conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos terá natureza prática destinando-se a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

a) **SINALIZAÇÃO TEMPORÁRIA DE VIA:** Capacidade de utilização e identificação de equipamentos de sinalização temporária de via.

b) **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL/COLETIVA:** Capacidade de utilização e identificação de equipamentos de proteção individual/coletiva de acordo com as tarefas a executar.

c) **TAREFAS INERENTES À CATEGORIA PROFISSIONAL:** Capacidade de realização 3 tarefas definidas no perfil de competências da categoria profissional – Assistente Operacional – Canalizador (Anexo 1) e identificação de respetivas técnicas, com recurso a instrumentos, ferramentas, equipamentos de rega, programadores e consolas de programação.

3.2. A prova de conhecimentos terá a duração de 20 (vinte) minutos e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

3.3. A prova de conhecimentos terá uma duração de 20 (vinte) minutos e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$PC = (C_1 + C_2 + C_{3.1} + C_{3.2} + C_{3.3}) / 5$, onde C_1 , C_2 , $C_{3.1}$, $C_{3.2}$, $C_{3.3}$ são os conhecimentos avaliados de acordo com o Anexo 4 e identificados no ponto 3.1, sendo que o terceiro conhecimento decorrerá da avaliação individual das 3 tarefas a desenvolver.

4. Quanto à Avaliação Psicológica:

4.1. A avaliação psicológica que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma 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 é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Quanto ao Exame Médico:

5.1. O exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados na entrevista de avaliação de competências (candidatos sem relação jurídica de emprego público) e a todos os candidatos aptos na avaliação psicológica (candidatos detentores de relação jurídica de emprego público), sendo avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo da presente ata.

5.2. A obtenção de uma classificação de “Não Apto” determina necessariamente a não aprovação do candidato, que se considerará, para todos os efeitos, excluído do presente procedimento concursal.

fi
L. a
f

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, de acordo com a 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, avaliação psicológica e exame médico:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + AP \text{ (Apto/Não apto)} + EM \text{ (Apto/Não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

AP = Avaliação Psicológica

EM = Exame Médico

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

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não apto)} + (EAC \times 30\%) + EM \text{ (Apto/Não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

EM = Exame Médico

- 6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal

Handwritten signature and initials in blue ink.

imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do número 5 do artigo 21.º da Portaria.

- 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, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação psicológica e no Exame Médico, 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 valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão subsequentemente utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Candidato com melhor classificação na tarefa de programação de rega efetuada na prova de conhecimentos
2. Candidato com melhor classificação na entrevista de avaliação de competências, na competência, de conhecimentos e experiência.
3. Candidato com mais horas de formação profissional na área a que se candidatam.

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

IV- Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos**:

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica, www.cm-viseu.pt. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,

Carne f. Lopes
Lidia C. L. Tadeira
Jessica

Anexos à ATA UM

1. Perfil de Competências
2. Exame Médico
3. Classificação dos parâmetros de avaliação da Prova de Conhecimentos

1. Perfil de Competências

Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Designação do posto de trabalho	Assistente Operacional – Canalizador		Nº Funcionário	
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Ambiente, Higiene Urbana e Espaços Verdes Unidade Orgânica de Espaços Verdes			
Superior hierárquico direto				
Quem reporta a si diretamente				
Nº de Postos de trabalho idênticos no mapa de pessoal	Ocupados		Nº de Postos de trabalho idênticos nesta unidade orgânica	
	Por Ocupar			
Principais áreas de trabalho	Trabalhos de canalizador de rega			
Conteúdo Funcional Geral	<p>Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.</p> <p>Execução de 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.</p> <p>Anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (conforme n.º2 do art.º88.º)</p>			
Principais Atribuições e Competências	<p>Manutenção dos sistemas de rega automática existentes nos espaços verdes da Cidade. Dimensionamento, programação e instalação de sistemas de rega automática em espaços a implantar e a requalificar.</p> <p>Verificação de sistemas de rega, reparação de sistemas de rega, ensaios de rega no âmbito de receção de espaços verdes.</p> <p>No Inverno será dado apoio a outras tarefas do setor.</p>			
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	Escolaridade mínima obrigatória conforme a idade.			
Posição Remuneratória Mínima	4.º	Posição Remuneratória Máxima		
Nível Remuneratório Mínimo	4.º	Nível Remuneratório Mínimo		
Principais equipamentos que manuseia	Consola de Programação, sachola, enxada, berbequim, soprador, plantador, forquilha, pá francesa, pá, serrote, etc.			
Características físicas do local onde presta trabalho	Espaços Verdes do Município de Viseu: Parques, jardins, Mata do Fontelo, separadores e rotundas.			

Handwritten signature and initials

Realização e Orientação para resultados	X
Orientação para o serviço público	X
Organização e Método de Trabalho	X
Análise da informação e sentido crítico	
Conhecimentos e experiência	X
Adaptação e melhoria continua	X
Iniciativa e Autonomia	
Inovação e qualidade	
Otimização de recursos	
Responsabilidade e compromisso com serviço	X
Relacionamento interpessoal	X
Comunicação	X
Trabalho de equipa e cooperação	X
Coordenação	
Negociação e persuasão	
Tolerância à pressão e contrariedade	
Orientação para a Segurança	X
Observações: (indicar se possui telemóvel, chaves, viatura, e/ou outros)	Não possui telemóvel ou viatura de serviço.

2. Exame Médico

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Área funcional: Canalizador de Rega

Serviço: Divisão de Ambiente Higiene Urbana e Espaços Verdes, Unidade Orgânica de Espaços Verdes.

Caracterização do Posto de Trabalho:

1. No Exame Médico (EM), em contexto de procedimento concursal, serão avaliadas as condições físicas e psíquicas dos candidatos considerando, em específico, a carreira e a função a desempenhar pelos mesmos.
2. O Exame Médico será realizado por um profissional licenciado em medicina com a especialidade em medicina do trabalho.
3. A avaliação clínica tem em conta o estabelecido no ponto anterior e os riscos profissionais identificados na avaliação de risco específica elaborada pela Unidade Orgânica de Segurança e Saúde no Trabalho da Câmara Municipal de Viseu.
4. No âmbito da avaliação clínica de aptidão para a função, a avaliação médica de aptidão física e psíquica será coadjuvada com a avaliação em Consulta de Enfermagem (CE):
 - Avaliação antropométrica,
 - Realização de ECD (Exames Complementares Diagnostico) (Eletrocardiografia, audiométrica, Acuidade Visual), em conformidade das exigências à Função/Posto de trabalho.
5. A complementar avaliação clínica o candidato preenche questionário informativo dos seus antecedentes pessoais e profissionais.

IMPORTANTE: Aquando à avaliação clínica (EM e CE) o candidato deve ser portador de todos os exames e análises que tenha realizado e outros em seu poder, bem como relatórios clínicos.

- (Raio X, TAC, RM, ECG, Análises Clínicas)
- Registo vacinal atualizado
- Outros.

3. Classificação dos parâmetros de avaliação da Prova de Conhecimentos

A - Elementos recolhidos pelo Juri - Classificação dos parâmetros

Ordem Classif	PARÂMETRO 1 <u>Signalização temporária de via</u>	PARÂMETRO 2 <u>Equipamento de proteção individual/coletiva</u>	PARÂMETRO 3 <u>Tarefas inerentes à categoria profissional</u>
Muito Bom 18 - 20 Valores	Tarefa executada sem dificuldade, com perfeição e celeridade.	Tarefa executada sem dificuldade, com perfeição e celeridade.	Tarefas executadas sem dificuldades, com perfeição e celeridade.
Bom 15 - 17 Valores	Tarefa executada sem dificuldades, mas com algumas deficiências.	Tarefa executada sem dificuldades, mas com algumas deficiências.	Tarefas executadas sem dificuldades, mas com algumas deficiências.
Suficiente 12 - 14 Valores	Tarefa executada com algumas dificuldades e algumas deficiências.	Tarefa executada com algumas dificuldades e algumas deficiências.	Tarefas executadas com algumas dificuldades e algumas deficiências.
Reduzido 10 - 11 Valores	Tarefa executada com algumas dificuldades e muitas deficiências.	Tarefa executada com algumas dificuldades e muitas deficiências.	Tarefas executadas com algumas dificuldades e muitas deficiências.
Insuficiente 9 Valores	Tarefa executada com muitas dificuldades e muitas deficiências.	Tarefa executada com muitas dificuldades e muitas deficiências.	Tarefas executadas com muitas dificuldades e muitas deficiências.
Sem valorização 0 Valores	Tarefa não executada.	Tarefa não executada.	Tarefas não executadas.

CFI.
 Assinatura