



*Paula Celso*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 8/2022, de 06/04/2022 (deliberação n.º 1230/2022), conforme Despacho n.º 196/2022, de 15/06/2022, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de seis postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de **ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Nesse sentido, aos 18 dias do mês de julho de 2022, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

*Engenheira, Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento Municipal de Obras Municipais* – Presidente do Júri;

*Engenheiro, José Augusto Ferreira Campos de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras por Administração Direta do Departamento Municipal de Obras Municipais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos* – Primeiro Vogal Efectivo;

*Licenciada, Paula Cristina dos Reis da Silva Coelho, Técnica Superior de Recursos Humanos* – Segundo Vogal Efectivo;

A fim de deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, e fixar os respetivos parâmetros de avaliação para cumprimento do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

**1.- Provas de Conhecimentos (PC)** – visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

**Conteúdos programáticos:**

**1.ª parte: Provas teóricas:**

**Conhecimentos gerais**

- Legislação de trabalho em funções públicas;

*f*/TA



*Handwritten signature in blue ink*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

- Prevenção de acidentes e segurança do trabalho;

**Conhecimentos específicos**

- Características e funcionalidade dos equipamentos e ferramentas de trabalho;
- Condições de emprego de materiais diversos, tais como cantarias, tijolo e outros;
- Interpretação de desenhos, esquemas e outras especificações técnicas da obra a executar;
- Conhecimento sobre prevenção de acidentes e segurança do trabalho;

**2.ª parte: Provas práticas:**

**Execução de um trabalho nas seguintes áreas de acordo com desenho/esquema apresentado, devendo conseguir:**

- Determinar as quantidades de material necessário;
- Marcação das dimensões
- Tipo de trabalho:
  - Execução de betomilhas e assentamento de pavimentos cerâmicos e em peças de betão
  - Execução e assentamento de tijolos e blocos em paredes e muros;
  - Execução de rebocos de argamassa em paredes e muros
  - Assentamento de louças sanitárias e execução de impermeabilizações;
  - Assentamento de lancis, de canalizações de águas e esgotos;
  - Execução de sargas e sumidouros em arruamentos.

A seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como a grelha classificativa será fixada pelo Júri oportunamente que decidirá se as questões serão de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e ou de pergunta direta.

**2.- Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e 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.

**3.- Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

*Handwritten signature and 'Setúbal' in blue ink*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Escolaridade Obrigatória .....	11 valores
Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura .....	14 valores
Licenciatura .....	17 valores
Habilitações superiores ao grau de Licenciatura.....	20 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional .....	0 valores
Até 6 horas de formação.....	8 valores
6 a 12 horas de formação.....	10 valores
12 a 18 horas de formação.....	12 valores
18 a 30 horas de formação.....	14 valores
30 a 90 horas de formação.....	16 valores
90 a 120 horas de formação... ..	18 valores
+ de 120 horas de formação... ..	20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas  
Uma semana = 30 horas  
Um mês = 120 horas

*Handwritten signature* /TA



*Handwritten signature and name: Buecelos*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência .....	0 valores
Com experiência até 6 meses .....	8 valores
Com experiência até 1 ano.....	10 valores
Superior a 1 ano e até 2 anos .....	12 valores
De 2 a 4 anos.....	14 valores
De 4 a 6 anos.....	16 valores
De 6 a 8 anos.....	18 valores
Superior a 8 anos.....	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

- Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
- Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
- Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999
- Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

**4.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado 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.- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

*[Handwritten signature]* /TA





*Handwritten signature and initials in blue ink.*

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Fatores de apreciação	20	16	12	8	4
Qualificação e experiência profissional diretamente relacionada com a atividade	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação, perfil e interesse demonstrado para o desempenho da atividade (profissão)	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Capacidade de expressão, comunicação, fluência verbais e de relacionamento interpessoal	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Conhecimento do conteúdo funcional da atividade a exercer, bem como a sua importância na organização	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente

**6.- Valoração dos métodos de seleção:** A ponderação dos métodos de seleção para a valoração final, será feita nos seguintes termos:

Para a valoração final dos métodos de selecção, a ponderação da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45%, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25%, e para a Entrevista Profissional de Seleção é de 30%, de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sendo excluídos do procedimento concursal todos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados os métodos de selecção subsequentes.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE SEIS  
POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) DA CARREIRA GERAL E  
CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente :

1.º Vogal...:

2.º Vogal...:

18/07/2022

f/TA

Pág. 7 de 7