ATA Nº 1

--------Aos dezassete dias do mês de setembro do ano de 2026, pelas 9h30m, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Eng. Ricardo Teixeira, Diretor de Departamento de Conservação, presidente do júri, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos e Dr. Paulo Cabo, Chefe de Divisão de Recursos e Gestão de Carreiras, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a **10 Assistentes Operacionais**, para a **Divisão de Conservação do Espaço Público e Sistema Pluvial**, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma: ----------

--------Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória - Grau de Complexidade 1, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. ---------- .

--------Os Métodos de Seleção a utilizar serão:----------

--------**a) Prova de conhecimentos**, destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.----------

--------**Concurso A:** A prova será prática e de simulação, com duração máxima de 1 hora, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; capacidade para realização da tarefa/exercício e celeridade na execução. A aptidão mínima exigida, passa por ser capaz de demonstrar: compreensão da tarefa, método e preparação, execução técnica, qualidade do resultado e segurança e gestão do tempo e autonomia. As tarefas a executar serão: preparação e assentamento guias granito; assentamento de pavimento em cubo; preparação/reparação localizada de pavimento em betuminoso; implementação/colocação de sinalização vertical e tarefa complementar ou resolução de situação operacional simulada. ----------

--------***b)* Avaliação psicológica -** que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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/a próprio/a candidato/a, 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. ----------

--------E ainda como método facultativo: ----------

--------**c) Entrevista de Avaliação de Competências -** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. ----------

--------A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira: Competências nos termos do referencial de competências para a Administração Publica (ReCAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 1: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa. ----------

--------Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

--------**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** ----------

--------Em que: ----------

--------OF – Ordenação Final ----------

--------PC – Prova de Conhecimentos ----------

--------AP – Avaliação Psicológica ----------

--------EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) ----------

--------**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: ----------

--------**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: ----------

--------HAB – Habilitação académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: ----------

--------Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; ----------

--------Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. ----------

--------Formação profissional: ----------

--------O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação: ----------

--------- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; ----------

-------- De 1 a 6 unidades de crédito – 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 e----------

--------- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. ----------

--------As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. ----------

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: ------

--------- Até um ano – 8 valores; ----------

--------- Mais de um ano e até dois anos – 10 valores; ----------

--------- Mais de dois anos e até quatro anos – 12 valores;----------

--------- Mais de quatro anos e até seis anos – 14 valores;----------

--------- Mais de seis anos e até oito anos – 16 valores; ----------

--------- Mais de oito anos e até dez anos – 18 valores e ----------

--------- Mais de dez anos – 20 valores. ----------

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. ----------

--------Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma, de acordo com a avaliação qualitativa:----------

--------Excelente / Mérito Excelente – 20 valores;----------

--------Muito Bom / Desempenho Relevante – 16 valores;----------

--------Bom (menção atribuída a partir do biénio 2023-2024) - 12 valores; ----------

--------Desempenho Adequado / Regular – 10 valores; ----------

--------Insuficiente / Necessita de Desenvolvimento / Inadequado – 8 valores.----------

--------Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. ----------

--------Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as 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 será ponderada da seguinte forma:----------

--------AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) ----------

em que: ----------

--------AC = Avaliação Curricular ----------

--------HAB = Habilitação Académica----------

--------FP = Formação Profissional----------

--------EP = Experiência Profissional ----------

--------AD = Avaliação de Desempenho ----------

--------**b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.----------

--------Competências nos termos do referencial de competências para a Administração Publica (ReCAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 1: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa.----------

--------E ainda como método facultativo: ----------

--------**c) Avaliação Psicológica** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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/a próprio/a candidato/a, 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/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. ----------

--------**OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)** ----------

--------Em que: ----------

--------OF – Ordenação Final----------

--------AC – Avaliação Curricular ----------

--------EAC – Entrevista de Avaliação de Competências----------

--------AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) ----------

--------Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --

--------A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.----------

--------Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

--------Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento venha a optar pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. ----------

--------Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - 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 6.º 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 Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.----------

--------A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. ----------

--------A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. ----------

--------Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita

pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Análise crítica e resolução de problemas.----------

------ Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.--------

O Júri,

