

**Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de quatro trabalhadores para ocupação de quatro postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referências A e B e C**

1 - Aos sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, no Edifício dos Paços do Município, reuniu pela primeira vez o Júri efetivo designado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, Sr. Jorge Manuel Fernandes de Abreu, de 18 de dezembro do corrente ano, para cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, relativo ao procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, em Regime de Contrato Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, encontrando-se presentes os seguintes membros efetivos:

**Referências A, B e C:**

Presidente: Manuel da Conceição Paiva, Vereador,

Vogais efetivos: António Manuel Mendes Lopes, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais, Ambiente e Floresta, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria Elizabete Joaquim Teixeira Martins Técnica Superior (Engenheira Mecânica);

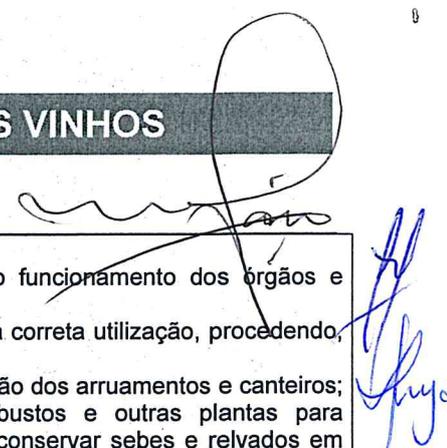
Vogais suplentes: Cláudia Margarida Silva Morgado, Assistente Técnica e Vítor Manuel Carvalho de Oliveira, Coordenador Técnico.

2 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção.

O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação das vagas a colocar a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do posto de trabalho e habilitações literárias exigidas, a seguir se indicam:

N.º Postos de Trabalho / Divisão Obras Municipais, Ambiente e Floresta	Caracterização dos Postos de Trabalho
1 Postos de Trabalho de Assistente Operacional / Subunidade Orgânica Obras por Administração Direta	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.  <b>Área de Trabalho:</b> Atribuições, competências e atividades previstas no artigo 45.º do regulamento orgânico da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, na área de calceteiro: a) Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; b) Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; c) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; d) Execução de funções ao nível das obras por administração direta no âmbito da realização de calçadas e pavimentações; realização de revestimento e reparação de pavimentos, assentando paralelepípedos ou outros cubos de pedra; efetuar alinhamentos; executar motivos decorativos em calçadas bem como na manutenção e organização de materiais e ferramentas.

N.º Postos de Trabalho / Divisão Obras Municipais, Ambiente e Floresta	Caracterização dos Postos de Trabalho
1 Posto de Trabalho de Assistente Operacional / Subunidade	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.  <b>Área de Trabalho:</b> Atribuições, competências e atividades previstas no artigo 51.º do regulamento orgânico da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, na área de jardineiro: a) Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com



<p><b>Orgânica Ambiente, Salubridade e Serviços Urbanos – Setor de Serviços Urbanos</b></p>	<p>graus de complexidade variáveis; b) Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; c) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; d) Manutenção e limpeza de jardins; proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; execução de tarefas relativas à cultura de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezamento de parques, jardins e espaços públicos; plantar e conservar sebes e relvados em campos desportivos; efetuar regas e executar transplantações e podas; operar com diversos instrumentos, manuais (tesouras, serrotes, pás, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de cortar relva, aspersores entre outros).</p>
---	---

<p><b>N.º Postos de Trabalho / Divisão Obras Municipais, Ambiente e Floresta</b></p>	<p><b>Caracterização dos Postos de Trabalho</b></p>
<p><b>2 Postos de Trabalho de Assistente Operacional / Subunidade Orgânica Ambiente, Salubridade e Serviços Urbanos – Setor de Serviços Urbanos</b></p>	<p>Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.</p> <p><b>Área de Trabalho:</b> Atribuições, competências e atividades previstas nos artigos 51.º a 54.º do regulamento orgânico da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, na área de serviços gerais:</p> <p>a) Funções de natureza executiva, de caráter manual, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; b) Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços; c) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e conservação dos mesmos; d) Assegurar serviços gerais de apoio administrativo e operacional no Setor de Serviços Urbanos (Serviço de Jardins e Espaços Verdes, Serviço de Mercado e Feiras, Serviço de Cemitério e Serviço de Transportes), nomeadamente, o controlo e gestão dos recursos humanos, materiais e equipamentos afetos aos serviços; providenciar a organização e manutenção atualizada das intervenções e identificação de necessidades, realizadas ou a realizar por administração direta por parte dos diversos serviços; proceder ao controlo e fiscalização das obrigações de taxas e licenças, bem como do cumprimento dos requisitos contratuais por parte dos utentes dos diversos serviços; elaborar processos internos relativos a licenciamento e outros procedimentos da competência dos serviços.</p>

2.1 - A descrição das funções referidas nos quadros acima em caracterização dos Postos de Trabalho, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**2.2 – Requisitos habilitacionais:**

Referência A, B e C - escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, sendo, nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967; o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e, aos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade, nos termos dos artigos 6.º e 63.º, da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de bases do Sistema Educativo). No presente procedimento não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação e, ou, experiência profissional, nos termos do artigo 34.º, n.ºs 1 e 2, da LGTFP.

2.3 - As candidaturas deverão ser formalizadas, durante o prazo de 10 (dez) dias úteis, após a publicitação do presente aviso, mediante preenchimento do formulário tipo disponível na Subunidade Orgânica Recursos Humanos ou em [www.cm-figueirodosvinhos.pt](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sob pena de exclusão.

As candidaturas podem ser entregues pessoalmente, durante o período normal de expediente, na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, na Praça do Município, 3260-408 Figueiró dos Vinhos; remetidas pelo correio, em carta registada, com aviso de receção, para o citado endereço, considerando-se, neste

caso, tempestivamente apresentado se tiver sido expedido até ao termo do prazo fixado, ou submetidas por via eletrónica para o endereço eletrónico [pessoal@cm-figueiroidosvinhos.pt](mailto:pessoal@cm-figueiroidosvinhos.pt).

2.4 – O requerimento de admissão a concurso deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão;
- b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções dos lugares a concurso;
- c) Fotocópia do documento comprovativo da posse das habilitações literárias e/ou profissionais;
- d) Fotocópia do documento comprovativo das ações de formação frequentadas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- e) Para os candidatos que já detenham vincula de emprego público prévio, são ainda exigidos os seguintes documentos:
  - a) Declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie:
    - i) A respetiva relação jurídica de emprego público;
    - ii) Carreira e categoria em que se encontra integrado;
    - iii) Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
    - iv) Tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
    - v) Avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
    - vi) Posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

2.5 – Nos termos do artigo 20.º, n.º 7, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no número anterior desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

3 – Nos termos do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3.1 - Métodos de seleção a aplicar serão:

**Referências A, B e C:**

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como, ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1- Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º da LGTFP, os métodos acima mencionados podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos e que se passam a enunciar de seguida.

2 – Os restantes candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção:

Referência A e B: Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Referência C: Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

Se o número de candidatos for superior a 100, será realizada a utilização faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

3.1.1- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuada através da seguinte fórmula:

Para os candidatos referidos no ponto 11.1 do aviso de abertura:

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

Para os candidatos referidos no ponto 11.3 do aviso de abertura:

$$CF = (PEC/PEC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3.1.2 – **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Consistirá, assim, na realização de prova escrita, de natureza teórica, de realização individual, com possibilidade de consulta da legislação, não anotada e não comentada; desde que efetuada em suporte de papel, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar da mesma. A PEC terá a duração de duas horas, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo pontuada da seguinte forma:

Referência C:

- Questão n.º 1 classificada em 2 valores;
- Questão n.º 2 constituída por 8 alíneas, sendo cada alínea classificada em 0,25 valores
- Questão n.º 3, classificada em 1,5 valores;
- Questão n.º 4 classificada em 1,5 valores;
- Questão n.º 5 classificada em 2 valores;
- Questão n.º constituída por 2 alíneas, sendo cada alínea classificada em 2 valores
- Questão n.º 7 classificada em 3 valores.
- Questão n.º 8 classificada em 2 valores.
- Questão n.º 9 classificada em 2 valores.

A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos versará sobre os seguintes temas/legislação:

- 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, retificada pelas Declarações de Retificação n.os 46 -C/2013, de 01 de novembro e 50 -A/2013, de 11 de novembro, e alterada pelas 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 e 50/2018, de 16 de agosto;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37 -A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.os 82 -B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 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, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto -Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.os 79/2019, de 02 de setembro, 82/2019, de 02 de setembro e n.º 2/2020, de 31 de março;

- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública – Lei n.º 66-C/2007, de 28 de dezembro alterada pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Figueiró dos Vinho – Aviso n.º 11873/2019, Diário da República, 2.ª série, n.º 139, de 23 de julho de 2019;

- Regulamento do Cemitério Municipal de Figueiró dos Vinhos – Edital n.º 51/2014: locais públicos de estilo e endereço eletrónico do Município ([http://www.cm-figueirodosvinhos.pt/images/Apoio\\_ao\\_Municipe/Regulamentos/Cemiterios/2014\\_Reg\\_Cemiterio\\_Munici\\_pal.pdf](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt/images/Apoio_ao_Municipe/Regulamentos/Cemiterios/2014_Reg_Cemiterio_Munici_pal.pdf));

- Regulamento de Atividade de Comércio a Retalho Não Sedentária Exercida por Feirantes e Vendedores Ambulantes - Aviso n.º 15878/2018, Diário da República, 2.ª série, n.º 212, de 5 de novembro de 2018;

- Regulamento do Mercado Municipal de Figueiró dos Vinhos - Aviso n.º 16052/2018, Diário da República, 2.ª série — N.º 214 — 7 de novembro de 2018.

**3.1.3 - A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos mesmos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por Técnico do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

A Avaliação psicológica é valorada da seguinte fórmula:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*,
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado* (de 17 a 20 valores), *Bom* (de 13 a 16 valores), *Suficiente* (de 9 a 12 valores), *Reduzido* (de 5 a 8 valores) e *Insuficiente* (de 0 a 4 valores), aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**3.1.4 - A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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.

Na Avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, definindo o júri um valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

**HA – Habilitação Académica** – onde serão ponderadas as habilitações literárias reconhecidas e completas autonomamente, nos seguintes termos:

Escolaridade Obrigatória	14 valores
Até ao 11.º Ano de Escolaridade	16 valores
12.º Ano de Escolaridade ou Superior	18 valores
Curso de Formação Profissional na Área das funções postas a concurso	20 valores

**FP – Formação Profissional** – onde serão ponderadas as horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos completos, nos seguintes termos:

Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função	8 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 35 horas	13 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 36 horas e até 100 horas	15 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 101 horas e até 200 horas	17 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 201 horas	20 valores

No caso de, no documento comprovativo de frequência de formação não ser mencionada a carga horária, consideram-se 7 horas por cada dia de formação.

**EP – Experiência Profissional** – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, no quadro de integração em carreira, conforme o n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP, nos seguintes termos:

Com menos de 1 ano completo de experiência	8 valores
Entre 2 e 4 anos completos de experiência	13 valores
Entre 5 e 10 anos completos de experiência	15 valores
Com mais de 10 anos completos de experiência	20 valores

**AD = Avaliação de Desempenho** – onde será considerada a média aritmética simples da classificação qualitativa obtida na avaliação do desempenho correspondente aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a valoração correspondente à da classificação qualitativa de "Bom" ou "Adequado".

Deve ainda, relativamente a este parâmetro, levar-se em consideração o seguinte:

- Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, utilizar-se-á a seguinte escala de valoração:
  - Excelente - 20 valores
  - Muito Bom - 16 valores
  - Bom / Sem avaliação - 14 valores
  - Necessita de Desenvolvimento - 10 valores
  - Insuficiente - 8 valores
- Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
  - Excelente – 20 valores
  - Relevante - 16 valores
  - Adequado / Sem avaliação - 13 valores
  - Inadequado: 8 valores.

A classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

3.1.5 — **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências 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.

3.1.6 - **A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, comportando apenas uma fase, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- A) Capacidade de compreensão e expressão verbal
- B) Motivação profissional, Experiência profissional e grau de responsabilidades assumidas
- C) Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover
- D) Relacionamento interpessoal

A Entrevista Profissional de Seleção 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 o resultado final da mesma obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos da seguinte fórmula classificativa:  $EPS = (A+B+C+D)/4$ .

3.1.7 – **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, terá a duração de uma hora, sendo nela avaliados os seguintes parâmetros: Qualidade de Execução da Tarefa (QET); Celeridade de Execução da Tarefa (CET); Grau de cumprimento das Regras de Segurança e Higiene no Trabalho (GRSHT); Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados (GCT).

Cada um dos citados parâmetros da PPC é expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Classificação final da Prova Prática de Conhecimentos é calculada através da seguinte fórmula:

$$PPC = (QET \times 30\%) + (CET \times 20\%) + (GRSHT \times 20\%) + (GCT \times 30\%)$$

4 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

5 - Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

6 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada, nos termos do disposto no artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na sede do Município de Figueiró dos Vinhos e no e disponibilizada no seu sítio da Internet, [www.cm-figueirodosvinhos.pt](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt).

7 - Havendo lugar à exclusão de candidatos, terminado o prazo de apresentação de candidaturas, estes serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo e do disposto nos artigos 21.º e 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

8 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica Recursos Humanos da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sita na Praça do Município, Figueiró dos Vinhos, e divulgada no site [www.cm-figueirodosvinhos.pt](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt).

As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

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 Presidente do Júri

(Manuel da Conceição Paiva)

O 1.º Vogal efetivo

(António Manuel Mendes Lopes)

O 2.º Vogal efetivo

(Cláudia Margarida Silva Morgado)