

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos)

- Ata nº. 1 -
- al. c) do nº. 2 do artº. 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04-

----- Aos dezassete dias do mês de dezembro de 2020, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão Mobilidade e Equipamentos; Vogais efetivos: Artur Agostinho Pinto Coelho, Encarregado Geral Operacional e Fernando Augusto Gonçalves, Técnico Superior Engenheiro Civil, para deliberar sobre os seguintes assuntos: -----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade
2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lousada a que se destina o presente procedimento concursal, foi definido o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria assistente operacional: -----

- REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. -----
- RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. -----
- OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade -----
- 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. ---
- CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;

2.1 Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria),

que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção: -----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;**-----

- Para os restantes candidatos: **Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.**

2.2 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

l) **Prova prática oral de conhecimentos** - visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

l.1) A prova terá caráter eliminatório, de natureza prática e oral, de realização individual e terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:-----

- Condução em estradas e manobras -----
- Conhecimentos práticos e teóricos de mecânica. -----

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:-----

- Perceção e compreensão da tarefa: -----
5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;-----
3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa;-----
2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa; -----
1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa; -----
0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;-----

- Qualidade de realização:-----
5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;-----
3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa; -----
2 valores - Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa; -----
1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa; -----
0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa;-----

- Celeridade na execução: -----
5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa;-----
3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa;-----
2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa; -----
1 valor - Revela pouca celeridade na execução da tarefa;-----
0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa;-----

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:-----
5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;-----
3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;-----
2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;-----



1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;-----
0 valores - Não revela conhecimentos técnicos;-----

I.2) A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

I.3) O resultado final da prova prática oral de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão.-----

II) A Avaliação Psicológica visa avallar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases, eliminatórias de per si, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

II.1) A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

II.2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

III) A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;-----

III.1) Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:-----

- a) Habilitação académica;-----
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;-----
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;-----
- d) Avaliação de desempenho.-----

III.2) A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

(AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%) em que:

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação do desempenho;

III.3) As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:-----

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes:-----

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores-----
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores

- **Formação Profissional** - apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento

Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):-----

- Sem formação - 0 valores
- Inferior a 50h - 10 valores
- Igual ou superior a 50h e inferior a 100h - 15 valores
- Igual ou superior a 100h - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:-----

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas -----

- **Experiência profissional** - incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:-----

- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores; -----
- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos - 15 valores; -----
- Inferior a 6 anos - 10 valores; e -----
- Sem experiência - 0 valores -----

- **Avaliação de Desempenho** - no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Média dos últimos 3 anos - (1,000 e < 1,999 valores) - ----- 6 valores
- Média dos últimos 3 anos - (2,000 e < 2,999 valores) - ----- 12 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,000 e < 3,499 valores) - ----- 14 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,500 e < 3,999 valores) - ----- 16 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,000 e < 4,499 valores) - ----- 18 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,500 e 5,000 valores) - ----- 20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores

Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores-----

IV) 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.

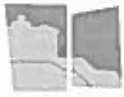
IV.1) A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

IV.2) Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

IV.3) Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

Detém um nível elevado da competência ----- 20 valores

Detém um nível bom da competência - ----- 16 valores



Detém um nível suficiente da competência -	12 valores
Detém um nível reduzido da competência -	8 valores
Detém um nível insuficiente da competência -	4 valores

3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;

3.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1 da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

Prova prática oral conhecimentos (PC)	75%
Avaliação Psicológica (AP)	25%
Avaliação Curricular (AC)	30%
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	70%

4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

4.1 A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso.

a) Prova prática oral de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP):

$$CF = 75\%PC + 25\%AP$$

b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$CF = 30\%AC + 70\%EAC$$

Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4.2 De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

4.3 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimentos: "Grau de conhecimentos demonstrados;"

- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimentos: "Qualidade de realização";

4.4 Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. -----

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,

