

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS) PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

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

----- Aos três dias do mês de fevereiro de 2022, 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 Amadeu Coelho das Neves, Assistente Técnico, para deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

- 1.Fixação da ponderação de cada método de seleção;**
- 2.Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**
- 3.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.Fixação da ponderação de cada método de seleção;

1.1 Com base no perfil de competências 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.º1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação (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:-----

1.1.1- Por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e atento o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**.

- Prova de conhecimentos (PC) - 75%
- Avaliação Psicológica (AP) – 25%

1.1.2 - Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade os métodos de seleção a aplicar são: **a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

- Avaliação Curricular (AC) - 30%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 70%

1.1.3 - Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1.2 **podem ser afastados, por escrito**, pelos candidatos mediante declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.1.1 (cfr. n.º 3 do art.º 36.º da LTFP)

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

I) 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. -----

I.1) A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:-----

- Condução de máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas ou veículos destinados à limpeza urbana, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares de viaturas; Zelar pela conservação e limpeza das viaturas; verificar diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas; pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

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.-----

2.2 Avaliação Psicológica - visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório Individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A aplicação deste método será realizada por técnicos/as habilitados/as, com inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses e com formação para poder aplicar esse método. -----

A avaliação psicológica será realizada numa única fase, 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 e terá carácter eliminatório.

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

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;-----

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + 2EP)/4$ em que:

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

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

- Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores-----
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores

2.3.2 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):

- Igual ou inferior a 20h – 10 valores
- Igual ou superior a 21h e inferior a 40h – 14 valores
- Igual ou superior a 41h e inferior a 60h – 16 valores
- Igual ou superior a 61h ou Pós-Graduação – 20 valores

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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

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

- Inferior a 1 ano – 10 valores
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 14 valores
- Igual ou superior a 2 anos – 20 valores

2.3 Entrevista de avaliação de competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme Anexo B do Mapa de Pessoal. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico habilitado e com formação adequada e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências. 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.

2.3.1 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

2.3.2 A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtido através da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4} + \text{C5}) / 5$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

2.3.3 O resultado da aplicação da fórmula supra será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – Nível Reduzido

Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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

3.1 A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, 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, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

- a) Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP): $CF=75\%PEC+25\%AP$ -----
 b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):
 $CF=30\%AC+70\%EAC$ -----

3.2 De acordo com o estipulado 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. -----

3.3 Cada um dos métodos de seleção ou fases, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º, da Portaria. -----

3.4 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria. -----

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". -----

----- 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 Presidente do Júri,

04-02-2022

(168) Fernanda Lemos

1.º Vogal Efetivo

07-02-2022

(134) António Costa

2.º Vogal Efetivo

08-02-2022,

(164) Amadeu Neves