

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO**

**UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE PESADOS**

**ATA nº 1**

Aos vinte e cinco dias do mês outubro do ano dois mil e vinte e quatro, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

**Presidente do Júri:** José Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida;-----

**1.º Vogal efetivo:** Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;-----

**2.º Vogal efetivo:** Vera Susana Gavanha Magro, Técnica Superior – jurista, em substituição do 2.º vogal por se encontrar de baixa médica;-----

Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. –

-----  
Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro,;-----

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes métodos de seleção:-----

**Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e entrevista de avaliação de competências,-----**  
**PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,-----**

Prova de conhecimentos de natureza prática (PC) - visa avaliar as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração máxima de 30 minutos. A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-

**AP – AVALIAÇÃO PSICOLOGICA-----**

- Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será avaliada através da menção classificativa de apto ou não apto.-----

**EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

**E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.-----

**ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.-----

**CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

**ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.--

**TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

**INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.-----

**COMUNICAÇÃO:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

**INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.-----

**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.-----

**RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

**ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

**TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

**PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

**CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

**COORDENAÇÃO:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

**NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO:** Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

**REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL:** Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.-----



A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **Métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**;-----

**AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR**-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

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

**Habilitações académicas ou nível de qualificação**:-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

**Formação profissional**:-----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
  - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
  - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
  - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
  - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

**Experiência profissional:** -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
  - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
  - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
  - De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
  - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
  - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

**Avaliação e desempenho:**-----

Para valoração da Avaliação de Desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necesita de desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; -----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante – 20 valores; Adequado – 12 valores; Inadequado – 8 valores;-----
- Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado. -----

#### **EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências anteriormente descritas-----

**CLASSIFICAÇÃO FINAL**-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$CF = PC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Ou-----

Para os candidatos que efetuem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Em que:-----

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha um juízo de não apto, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri





