

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS – GRAU DE COMPLEXIDADE 1 - NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Ao quinto dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas reuniu o **júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional – Motorista de Transportes Coletivos, para a unidade orgânica – Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos– Setor das Águas, Saneamento Básico, Construção, Conservação e Fiscalização, autorizado por despacho de 15/01/2024 do senhor presidente da câmara municipal, Dr. Marco Almeida, **constituído por:**

Presidente: Nelson Manuel de Abrantes Almeida (Encarregado Operacional);

Vogais efetivos: Luís Filipe Jesus Lopes Garcia (Assistente Operacional); e Ana Mafalda Henriques Costa (Técnica Superior);

Esta reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Pática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, sendo estes complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado

aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea A) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, **cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei**, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Também a falta de comparecimento ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos candidatos, em qualquer um dos métodos de seleção, implicará a exclusão do procedimento concursal.

1.1. Utilização faseada dos métodos de seleção:

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria a aplicação dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação a todos os candidatos apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a 5 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, e aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aprovados no método anterior;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método e do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
- d) Repetição das operações referidas na alínea b) até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

2. Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores,

expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho - AD;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (30HA + 20FP + 35EP + 15AD) / 100$

Em que:

2.1. As **habilitações académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	17 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

2.2. A **formação profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos. São consideradas as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diplomas, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 8 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 9 a 15 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 16 a 40 horas.	16 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 41 horas.	20 valores
--	------------

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- 2.2. A **experiência profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência \geq 1 e < 3 anos	14 valores
Experiência \geq 3 e < 5 anos	16 valores
Experiência \geq 5 e < 7 anos	18 valores
Experiência \geq 7 anos	20 valores

- 2.4. A **avaliação de desempenho**, devidamente comprovada, pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Avaliação de desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 valores
Desempenho adequado	12 valores
Desempenho relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

3. Prova Prática de Conhecimentos

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Será de natureza prática, individual e terá a duração máxima de 45 minutos.



A Prova Prática de Conhecimentos consistirá na condução de viatura pesada de passageiros, em circuito urbano e rural, com simulação de paragens para entrada e saída de crianças com estacionamento da viatura.

Perante as tarefas a realizar serão avaliados os seguintes parâmetros:

3.1 — Conhecimento da preparação da viatura para condução (4 valores):

- > verificação da documentação da viatura;
- > verificação do estado dos sistemas de iluminação e sinalização;
- > verificação dos níveis de óleo no motor, líquido de refrigeração, água limpa para-brisas;
- > colocação correta do cartão de condutor no tacógrafo digital.

3.1.1 Não efetuou nenhuma das verificações mencionadas - 0 valores;

3.1.2 Efetuou uma das verificações mencionadas - 1 valor;

3.1.3 Efetuou duas das verificações mencionadas - 2 valores;

3.1.4 Efetuou três das verificações mencionadas - 3 valores;

3.1.5 Efetuou as quatro verificações mencionadas - 4 valores.

3.2— Colocação da viatura em circulação (4 valores): Verificar os tempos de aquecimento prévio ao arranque e a correta utilização da caixa de velocidades, tendo em conta a adequação à velocidade e ao percurso efetuado:

3.2.1 Detetadas quatro deficiências durante a condução - 0 valores;

3.2.2 Detetadas três deficiências durante a condução - 1 valor;

3.2.3 Detetadas duas deficiências durante a condução - 2 valores;

3.2.4 Detetada uma deficiência durante a condução - 3 valores;

3.2.5 Não foi verificada qualquer deficiência durante a condução - 4 valores.

3.3 — Qualidade na execução/ segurança no transporte das crianças (6 valores): Verificação da colocação do cinto de segurança em todos os passageiros; sinalização das manobras; verificação da segurança das manobras efetuadas, adequação da velocidade de circulação a cada local; verificação da entrada/saída das crianças no veículo e verificação da segurança do estacionamento efetuado:

3.3.1 Ausência de execução de qualquer tarefa - 0 valores;

3.3.2 Tarefa incompleta e executada com deficiências significativas - 1 valor;

3.3.3 Tarefa incompleta e executada com poucas deficiências - 2 valores;

3.3.4 Tarefa incompleta e executada sem deficiências - 3 valores;

3.3.5 Tarefa completa e executada com deficiências - 4 valores;

3.3.6 Tarefa completa e executada com poucas deficiências - 5 valores;

3.3.7 Tarefa completa e executada sem deficiências - 6 valores.

3.4 — Atitude perante a tarefa (4 valores): Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa:

3.4.1 Sem interesse, empenho, responsabilidade e confiança - 0 valores;

3.4.2 Revela pouco interesse, empenho, responsabilidade e confiança - 1 valor;

3.4.3 Revela suficiente interesse, empenho, responsabilidade e confiança - 2 valores;

3.4.4 Revela bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança - 3 valores;

3.4.5 Revela muito bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança - 4 valores.

3.5 — Conhecimento do procedimento a realizar no final da realização do serviço (2 valores):
Verificação da existência ou não de objetos ou pessoas dentro do veículo.

3.5.1 Não efetua qualquer verificação - 0 valores;

3.5.2 Efetua a verificação - 2 valores;

A classificação final resulta da soma: $PPC = 1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4 + 1.5$, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico.

4. Avaliação Psicológica

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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliada através das menções de Apto e Não Apto.

5. Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a duração aproximada de 30 minutos.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte escala: Insuficiente (zero comportamentos demonstrados); Reduzido (um comportamento demonstrado); Suficiente (dois comportamentos demonstrados); Bom (três comportamentos demonstrados) e Elevado (quatro comportamentos demonstrados).

A. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a 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.

B. Orientação para a Segurança: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

C. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

D. Conhecimentos e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

6. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova prática de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (70PPC + AP (Apto) + 30EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto)

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

7. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e experiência.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Relacionamento Interpessoal
- 3.º. Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e compromisso com o serviço.

8. Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9. Notificações

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

Os candidatos excluídos serão notificados pelos serviços de recursos humanos do município de Mangualde, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 22.º da Portaria, conjugados com o Código de Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6º do mesmo diploma legal.


A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Mangualde: www.cmmangualde.pt. opção recrutamento pessoal, em <https://recrutamento.cmmangualde.pt> e afixadas em lugar público das instalações dos Paços do Concelho de Mangualde.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: 
(Nelson Manuel de Abrantes Almeida)

Vogal efetivo: 
(Luís Filipe Jesus Lopes Garcia)

Vogal efetiva: 
(Ana Mafalda Henriques Costa)



