

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE MOTORISTA DE TRANSPORTES DE PESADOS (DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO)

----- Aos vinte e cinco dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 15:00 horas, no Edifício dos Paços do Município de Sernancelhe, 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 com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de motorista de transportes de pesados, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião de 14-02-2024, constituído por: -----

----- **Presidente:** Manuel Edmundo Rodrigues Santiago, Encarregado Operacional. -----

----- **Vogais Efetivos:** Ana Cristina Sobral Lopes e Sandra da Conceição Rodrigues Caria, ambas técnicas superiores da Câmara Municipal de Sernancelhe. -----

----- Esta reunião teve por objetivo definir no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

----- A atribuição, competência ou atividade previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Sernancelhe, complementado pelas seguintes funções: Conduzir viaturas pesadas, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos; percorrer os circuitos estabelecidos de acordo com o horário

estipulado; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; por vezes, colaborar na carga e descarga de bens; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Executar funções de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; -----

---- Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de outras funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri por unanimidade o seguinte: -----

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção a utilizar aplicáveis aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) complementado com o método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição,

competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

▪ Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção a utilizar aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

▪ Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

▪ Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

A Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo a mesma uma ponderação de 60% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos.

----- A Prova de Conhecimentos, será escrita, de natureza teórica, de caráter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Assim, não



será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s).

-----A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos. -----

----- Os candidatos que pretendam desistir da Prova de Conhecimentos, só poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início. -----

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva Prova. -----

----- Na Prova de Conhecimentos serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e proceder-se-á à avaliação do sentido crítico e capacidade de expressão dos candidatos.

----- A Prova de Conhecimentos incidirá sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada. -----

Programa e Legislação Geral necessária para a realização da prova escrita: -----

Legislação e/ou Bibliografia comum: -----

- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de agosto, na sua atual redação;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

Legislação e/ou Bibliografia específica:

Legislação/Bibliografia específica:

- Regulamento Interno do uso de Veículos Municipais;
- Código da Estrada, Manual de Boas práticas.

A Avaliação Psicológica

A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A aplicação deste método de seleção pode ser efetuado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Entrevista de Avaliação de Competências

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 terá a duração máxima de 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das

classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F)/6$$

Em que as competências a avaliar são as seguintes:

A - Orientação para os Resultados, visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

B - Conhecimentos e experiência, visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. ----

Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

C - Tolerância à Pressão e Contrariedades, visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;

- Aceita as críticas e contrariedades
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. -----

D – Relacionamento Interpessoal, visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalha com pessoas com diferentes características;
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- Demonstra respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-as com atenção e valorizando-as;

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores: Nível Excelente;
- 18 valores: Nível Muito Bom;
- 16 valores: Nível Bom;
- 14 valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 valores: Nível Satisfaz;
- 10 valores: Nível Suficiente;
- 8 valores: Nível Fraco;
- 4 valores: Nível Insuficiente;

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação,

a formação profissional, a experiência profissional, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método terá uma ponderação final de 40% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- Habilitação Académica - HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD

Em que:

A Habilitação Académica (HA) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

HA– Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade 1, titularidade obrigatória (aferida consoante a data da nascimento), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica. -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 16 valores -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores -----

----- Requisitos Especiais: Os candidatos deverão ser detentores de carta de condução na categoria B1, B, C1, C e ser titular de Carta de qualificação de motorista (CAM), sob pena de exclusão. -----

-- Na **Formação Profissional (FP)** serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional a prover e obtidas nos últimos 3 anos. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. São consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a seis horas por dia. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores; -----

---- A **Experiência Profissional (EP)**, é avaliada tendo em consideração o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sob pena de não ser contabilizado como tempo de experiência profissional, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;

- Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;
- Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores;
- Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores;
- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores;

– A **Avaliação de Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período de avaliação, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Avaliação de Desempenho Classificação:

- Inadequado - 8 Valores
- Adequado - 12 Valores
- Relevante - 16 Valores
- Excelente - 20 Valores

A não existência de avaliação de desempenho será considerado com 10 valores.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Classificação e Ordenação Final

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

OF = (PC x 60%) + AP (Apto/Não Apto) + (EAC x 40%)

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Ou

OF = (AC x 40%) + (EAC x 60%)

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que:

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final;
- d) Que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica.

----- Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional.

Candidatos/as com Grau de Incapacidade:

---- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 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. -----

---- Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritos funcionais constantes no presente aviso. -----

— Exclusão e notificações dos candidatos: -----

---- Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia dos interessados e as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

---- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Sernancelhe em www.cm-sernancelhe.pt. -----

---- Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no art.º 6.º da Portaria. -----

— A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é

efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

--- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e publicitada na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

--- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

— Em cumprimento do disposto na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do art.º 11 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informa-se que a publicitação integral do aviso de abertura do presente procedimento consursal será efetuada na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt e no sítio da Internet desta autarquia, em <https://www.cm-sernancelhe.pt> -----

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 Júri

MANUEL EDUARDO R. SERRAVALLO

[Signature]

[Signature]