



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE MOTORISTA DE PESADOS, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1 – Aos quatro dias do mês de fevereiro, do ano dois mil e vinte, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado de dois Assistentes Operacionais da carreira geral de Assistente Operacional, área de Motorista de Pesados, estando presentes: o presidente, Eng.º António Adelino Coelho de Abreu, Diretor de Departamento de Obras e Urbanismo e os vogais efetivos: Eng.º Carlos Alberto Silva Santos, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Aldina Marques Dias, Técnica Superior.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação da Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, bem como do sistema de ordenação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, nos termos do n.º 2, alínea c), e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

3 - Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1 - A Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de conhecimentos específicos, de natureza prática, de realização individual, com a duração máxima de 15 minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A classificação final da prova de conhecimentos, corresponde à média simples dos resultados obtidos em cada parâmetro de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores,

Carlos
Aldina



considerando-se a valoração até às centésimas. A prova terá a ponderação de 35% na valoração final.

Parâmetros de Avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade da realização;
- Celeridade na execução da tarefa;
- Conhecimentos técnicos demonstrados;

A prova prática consiste na execução da seguinte tarefa:

- Manobra para efetuar o carregamento e descarga de material.

3.2 - Avaliação Psicológica (AP): A avaliação psicológica terá a ponderação de 35% na valoração final e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) – Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) – Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores, Bom: 16 valores, Suficiente: 12 valores, Reduzido: 08 valores, Insuficiente: 04 valores.

3.3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa obter, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal e com o conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.

A Entrevista Profissional de Seleção, tem a duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de 30%, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom,

APTO S
Apto S



Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem respetivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

4.1 – A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 35% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

a) Habilitação Literária (HL), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

C. Barros
Audi



4.1.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

Escolaridade Obrigatória – 18 valores

12.º Ano/Curso Técnico Profissional – 19 valores

Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento – 20 valores;

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;
- Formação Profissional comprovada - Por cada ação/course de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/course

*Carlos
Aze*



Ações/Cursos de formação com duração \leq a 35 horas	1 valor cada ação/course
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional/Experiência profissional não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De \geq 5 anos a <10 anos — 18 valores

\geq a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de Setembro:

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 35% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências 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 Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Carlos
AD



Competências a avaliar:

1. Realização e Orientação para Resultados;
2. Orientação para o Serviço Público;
3. Conhecimentos e Experiência;
4. Organização e Método de Trabalho;
5. Trabalho de Equipa e Cooperação;
6. Relacionamento Interpessoal;
7. Orientação para a Segurança.

Correspondência de valores e competências identificadas

N.º Competências (Comportamentos presentes identificados)	Nível Classificativo	Classificação
7 competências	Nível Elevado	20 valores
6 competências	Nível Bom	16 valores
4/5 competências	Nível Suficiente	12 valores
2/3 competências	Nível Reduzido	8 valores
1 competência	Nível Insuficiente	4 valores

5 - Relativamente aos fatores da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, o júri deliberou que será feita a média da valoração atribuída a cada fator, nos seguintes termos:

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

1.º Nível	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
2.º Nível	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores
3.º Nível	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores

Carros
Após



4.º Nível	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
5.º Nível	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4.º. Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores

CARLOS
Assis



5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores
--------------	--	-----------

d) Motivação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

A classificação da EPS resultará da média da notação atribuída pelo júri em cada factor e será inscrita numa grelha de avaliação, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

6 - A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Carros
Asi



Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

$$OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

7 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento.

8 – Prioridade no Recrutamento: Em cumprimento dos artigos 30.º e 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados em situação de requalificação;
- b) Candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;
- c) Restantes candidatos.

8.1 Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

8.2. - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

C. Afonso
Adm.



a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A. Coelho & A. A.

Carlos Da Silva

Alcides Dias