



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

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

**UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO DE HIGIENE E LIMPEZA URBANA
(Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais)**

ATA

No dia dezanove de outubro do ano dois mil e vinte e um, o Júri do procedimento concursal, constituído pela **Chefe de Divisão, Fátima Maria Marques Saboeiro Afonso, como Presidente, pelo Chefe de Serviços, Abílio Gonçalo Ribeiro do Brito, como 1.º Vogal efetivo e pelo Encarregado Operacional, Luís Manuel Dias Martins, como 2.º Vogal efetivo**, 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 nos n.ºs 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 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e de acordo com o definido no despacho da Vice-Presidente da Câmara de 20 de setembro de 2021, os métodos de seleção a aplicar serão: -----

- Métodos obrigatórios: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção. Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares na carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; -----

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

PC – PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a **parte 1** da prova de conhecimentos assumirá a **forma oral**, com recurso a consulta, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração máxima de **vinte minutos**, e versará, no todo ou em parte, sobre a seguinte matéria: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 2014, na sua atual redação, no que se refere às garantias, direitos, deveres, férias e faltas dos trabalhadores;-----
- Regime contraordenacional aplicável ao incumprimento das regras relativas à instalação e uso do tacógrafo – Decreto-lei n.º 169/2009, de 31 de julho; -----
- Regulamento de fiscalização da condução sob influência do álcool ou de substâncias psicotrópicas – Lei n.º 18/2007, de 17 de maio; -----

A **parte 2** da prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração máxima de **trinta minutos** e versará sobre as seguintes matérias:-----

- Condução para a frente, em marcha atrás e manobra de estacionamento entre dois veículos (obstáculos); -----
- Abertura de vala, incluindo carregamento de camião com terras sobranes; -----
- Terraplanagem e nivelamento do terreno; -----
- Condução de viatura pesada de recolha de resíduos sólidos urbanos e recolha de um equipamento enterrado; --
- Noções de segurança, higiene no trabalho e equipamento de proteção individual; -----

Na prova de conhecimentos, de natureza teórica e prática, as respostas serão cotadas de 0 a 5 valores, conforme os parâmetros a seguir enunciados: -----

- Resposta bem elaborada, precisa e fundamentada – 5 valores;
- Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta – 4 valores;
- Resposta razoavelmente elaborada – 3 valores;
- Resposta com abordagem da questão – 2 valores;
- Resposta com abordagem indireta da questão – 1 valor;
- Ausência de resposta ou resposta errada – 0 valores.

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular 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.-----



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Na avaliação curricular são considerados e ponderados 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 dos últimos 5 anos;
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, 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: -----

- 12 anos de escolaridade ou superior - 20 valores;
- 9 anos de escolaridade – 17 valores;
- 6 anos de escolaridade – 15 valores;
- 4 anos de escolaridade – 12 valores.

Formação profissional dos últimos 5 anos: -----

- Sem formação – 0 valores;
- Até 50 horas de formação na área – 10 valores;
- Até 100 horas de formação na área – 12 valores;
- Até 200 horas de formação na área – 14 valores;
- Até 300 horas de formação na área – 16 valores;
- Até 350 horas de formação na área – 18 valores;



Handwritten signature and initials

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- Mais de 350 horas de formação na área – 20 valores.

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Até 2 anos de experiência profissional – 1 valor;
- De 2 a 4 anos de experiência profissional – 2,5 valores;
- De 4 a 6 anos de experiência profissional – 5 valores;
- De 6 a 8 anos de experiência profissional – 10 valores;
- De 8 a 10 anos de experiência profissional – 15 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através da Lei nº 10/2004, de 22 de março e ou Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:-----

- Avaliação entre 0 a 1,999 – 5 valores;
- Avaliação entre 2 a 2,999 – 10 valores;
- Avaliação entre 3 a 3,999 – 12 valores;
- Avaliação entre 4 a 4,999 – 15 valores;
- Avaliação de 5 – 20 valores

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, 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 e será valorada da seguinte forma:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.-----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, 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



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

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 Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada 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. -----

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 a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
I - Motivação e experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores

VALORAÇÃO 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:-----

- a) Para os candidatos que efetuam a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

b) Para os candidatos que efetuam a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

AC = Avaliação Curricular

AEC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista profissional de seleção

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados.-----

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 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

Fátima Tolgus

[Assinatura]

[Assinatura]