

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO CONFORME CARACTERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE MOTORISTA DE TRANSPORTES COLECTIVOS (Refª F)

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Ao dia cinco do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional, área de motorista de transportes coletivos, aberto por despacho de 21 de outubro de 2022 da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal, assim constituído:

Presidente: Pedro Nuno Neves Pereira, chefe da divisão de obras municipais da Câmara Municipal de Miranda do Douro,

Vogais efetivos: Aquilino José Morete Ginjo, assistente técnico, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Américo da Conceição Fidalgo Pires, assistente operacional, área de motorista de transportes coletivos, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

Vogais Suplentes: Aquilino Bernardo Rodrigues, assistente operacional, área de motorista de transportes coletivos e Vitor João Bartolomeu Rodrigues, técnico superior, área de Eng. Civil, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

A reunião teve como objetivos fixar o perfil competências adequados ao exercício da atividade, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Considerando os postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Miranda do Douro a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:

PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Realização e orientação para resultados: capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

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: avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;

Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma

diligente e responsável.

2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios:

2.1. Para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são "avaliação curricular" e a "Entrevista de Avaliação de Competências", exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica".

2.1. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica".

2.2. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, ou que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.3. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, caso aplicáveis.

3. Método de seleção:

3.1. **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 e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

Em que:

- AC = avaliação curricular
- HL = habilitações literárias
- FP = formação profissional
- EP = experiência profissional
- AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

- Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento — 14 valores
- 12.º ano de escolaridade (se escolaridade obrigatória for inferior ao 12.º ano) — 16 valores
- Habilitação literária superior ao 12.º ano - 20 valores

Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) — Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso — 0 valores
- Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 12 valores;
- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora

dos postos de trabalho — 18 valores;

- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) — Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a quatro anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado — (1 a 1,999) — 0 valores
- Desempenho adequado — (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante — (4 a 5) - 15 valores
- Desempenho excelente — (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

3.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.2.1. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as competências descritas no respetivo perfil de competências (**Ponto1**).

3.2.2. Cada uma das competências deve ser avaliada qualitativamente e quantitativamente de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Competência demonstrada a um nível Elevado	20 valores
Competência demonstrada a um nível Bom	16 valores
Competência demonstrada a um nível Suficiente	12 valores
Competência demonstrada a um nível Reduzido	8 valores
Competência demonstrada a um nível Insuficiente	4 valores

3.2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, arredondada até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito.

3.2.4. A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

3.3. Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP)-Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

3.3.1. A Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas:

- Prova de conhecimentos teórica (PCT) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. (Ponderada a 60%);
- Prova de conhecimentos prática (PCP) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. (Ponderada a 40%).

3.3.2. Prova de conhecimentos prática (PCP) — Visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e técnicas necessárias ao exercício da função. A prova, natureza prática, de realização individual, com a duração até 45 minutos, classificada numa escala de 0 a 20 valores e consistirá em:

- Na identificação das verificações que antecedem o início do serviço;
- Condução Urbana, incluindo manobras.

Aspetos a observar na realização da prova

1) ANTES DE DAR LIGAR O MOTOR:

- 1.1. Examina o nível do óleo do motor
- 1.2. Examina o nível da água do radiador
- 1.3. Examina se os pneus estão baixos ou vazios
- 1.4. Examina faróis, pisca-pisca, stop, luzes de emergência
- 1.5. Examina a documentação do veículo
- 1.6. Examina os equipamentos de segurança

2) DENTRO DO VEÍCULO:

- 2.1. Verifica se os espelhos retrovisores permitem uma visão ideal na parte traseira do veículo.
- 2.2. Verifica se o travão de mão está em bom estado de funcionamento
- 2.3. Verifica painel de instrumentos
- 2.4. Tenta movimentar o veículo sem soltar o travão de mão

3) AO COLOCAR O VEÍCULO EM MOVIMENTO:

- 3.1. Tenta sair sem engrenar a marcha correta
- 3.2. Arranca bruscamente
- 3.3. Inicia a marcha assinalando-a devidamente

4) EMBRAIAGENS E MUDAÇA:

- 4.1. Deixa o veículo andar em ponto morto
- 4.2. Toma as medidas necessárias na mudança de direção

- 4.3. Força o motor não usando a relação velocidade adequada
- 4.4. Não muda de velocidade adequadamente

5) CURVAS E ESQUINAS:

- 5.1. Efetua as curvas com o ângulo adequado a manobra necessária

6) COMPORTAMENTO GERAL:

- 6.1. Utilizar o fardamento e equipamento de segurança disponibilizado pelo município
- 6.2. Não responder a eventuais provocações no decurso do serviço
- 6.3. Ouvir opinião/sugestão da restante tripulação da viatura
- 6.4. Manter um relacionamento cordial com todos os intervenientes
- 6.5. Na condução, manter a distância de segurança entre os demais veículos
- 6.6. Trava o veículo bruscamente
- 6.7. Dificulta o trânsito enquanto conduz
- 6.8. Não toma as devidas precauções quando muda de direção
- 6.9. Força a passagem quando devia dar prioridade a outros veículos ou peões
- 6.10. Não sinaliza as manobras em tempo útil
- 6.11 Não efetua ultrapassagens tomando as devidas precauções
- 6.12. Conduz com imprudência e/ou insegurança
- 6.13. Invade a via com prioridade sem antes parar ou tomar as devidas precauções
- 6.14. Demonstra reflexos tardios ou reações exageradas
- 6.15. Não domina o veículo sem o uso dos travões
- 6.16. Não observa os procedimentos de segurança ao efetuar a marcha atrás

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro - Perceção e compreensão da tarefa

- 20 Valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa
- 16 Valores - Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa
- 12 Valores - Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa
- 8 Valores - Demonstrou conhecimento reduzido da Perceção e compreensão da tarefa
- 4 Valores - Demonstrou conhecimento insuficiente Perceção e compreensão da tarefa

2º Parâmetro - Qualidade de realização

- 20 Valores - Demonstrou elevada qualidade de realização
- 16 Valores - Demonstrou boa qualidade de realização
- 12 Valores - Demonstrou razoável qualidade de realização
- 8 Valores - Demonstrou reduzida qualidade de realização
- 4 Valores - Demonstrou insuficiente qualidade de realização

3º Parâmetro-Celeridade na execução:

- 20 Valores - Demonstrou elevada celeridade na execução
- 16 Valores - Demonstrou boa celeridade na execução
- 12 Valores - Demonstrou razoável celeridade na execução
- 8 Valores - Demonstrou reduzida celeridade na execução

4 Valores - Demonstrou insuficiente celeridade na execução

4º Parâmetro - Grau de conhecimentos demonstrado

20 Valores - Demonstrou elevado grau de conhecimentos

16 Valores - Demonstrou bom grau de conhecimentos

12 Valores - Demonstrou razoável grau de conhecimentos

8 Valores - Demonstrou reduzido grau de conhecimentos

4 Valores - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos

3.3.4. A Prova de conhecimentos teórica (PCT), incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Conhecimentos da Língua Portuguesa.

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação- — Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórica (PCT), os candidatos poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Os candidatos que compareçam à prova com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparência ao método.

A prova de conhecimentos teóricos será constituída por seis questões, cotadas da forma que a seguir se assinala:

Pergunta nº1 e nº3 - Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 4 opções de resposta: a), b), c) e d), com a valoração de 1 valor.

Pergunta nº2 e nº4 - Em cada pergunta será apresentado um, texto, seguido de 5 ou 6 afirmações: a),b), c), d), e) e f), de resposta verdadeiro (V) ou falso (F), com a valoração de 6 valores.

Pergunta nº5 e nº6 - Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 4 opções de resposta: a), b), c) e d), com a valoração de 3 valores.

3.4. Avaliação Psicológica (AP)- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências 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.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

4.1. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2 a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = AC * 60 \% + EAC * 40 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.2. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.1 a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCTP * 100 \% \text{ (Com classificação de Apto na AP)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCTP = Prova de conhecimentos teórico-prática

AP = Avaliação Psicológica

4.3. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

5. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-mdouro.pt – Balcão Virtual-Concursos de Pessoal e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro.

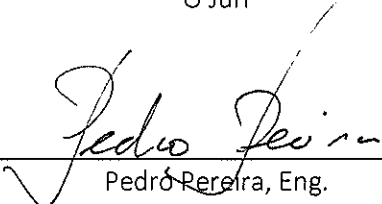
6. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-mdouro.pt – Balcão Virtual -Concursos de Pessoal e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.


7. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

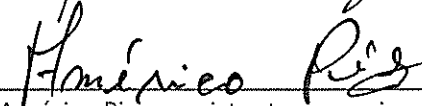
8. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município, www.cm-mdouro.pt – Balcão Virtual-Concursos de Pessoal (formulário para o exercício do direito de participação).

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri


Pedro Pereira, Eng.


Aquilino Ginjo, assistente técnico


Américo Pires, assistente operacional

