



Handwritten signature: José Augusto Subtil de Matos Dias

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Motorista de Transportes Coletivos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos onze dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município do Crato, da carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Motorista de Transportes Coletivos, para a Divisão de Serviços Técnicos – Setor de Obras Municipais e Parque de Máquinas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado por despacho do Exmo. senhor Presidente da Câmara de 10 de abril de dois mil e vinte e quatro, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

José Manuel Pernão Nunes, chefe da Divisão de Serviços Técnicos do Município do Crato, na qualidade de presidente.

Pedro Guilherme Vieira Barrento Charneco, Técnico Superior do Município do Crato, na qualidade de 1.º vogal efetivo e José Augusto Subtil de Matos Dias, Assistente Técnico do Município do Crato, na qualidade de 2.º vogal efetivo.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal de 7 de fevereiro de 2024, o presente recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos.

Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, tal como se encontra previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Crato aprovado para o ano de 2024:

Executa todas as tarefas inerentes à função de motorista de transportes coletivos. Com base nas



*N.
C.
José Diniz*

instruções de serviço e tendo em consideração os regulamentos em vigor e as regras correntes, compete-lhe predominantemente as seguintes tarefas: conduz autocarros de transporte de passageiros, segundo percursos preestabelecidos, atendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles; preenche e entrega o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; toma as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; assegura o bom estado de funcionamento do veículo; efetua transporte de crianças; executa trabalhos com máquinas e veículos pesados; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo, eficácia e eficiência, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

a) Prova prática de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), relativamente aos candidatos em situação de valorização profissional, que por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente ao posto de trabalho a que se refere o presente procedimento; candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções de conteúdo diferente e candidatos sem vínculo emprego público por tempo indeterminado.

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), relativamente aos candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Nota: Aos candidatos que reunirem estes requisitos, mas afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção previstos em **a)**.

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Prova prática 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%.



O Júri deliberou que a Prova prática de Conhecimentos é de realização individual, assume a forma prática, com a duração máxima de 60 minutos por candidato e incide sobre tarefas correntes do posto de trabalho em causa, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar os parâmetros abaixo indicados e será orientada de acordo com o seguinte programa.

Descrição da tarefa – condução da viatura, com execução de manobras operacionais; domínio da viatura; segurança de circulação; interpretação de mapas e definição de trajetos; verificação dos equipamentos mecânicos, elétricos e de segurança e higiene da mesma.

Parâmetros de avaliação:

1 – Perceção e compreensão da tarefa: Em que se avalia, designadamente, a facilidade de interpretação da informação que foi transmitida para realização da tarefa.

Demonstrou insuficiente capacidade para compreensão da tarefa – 1 valor.

Demonstrou reduzida capacidade para compreensão da tarefa – 2 valores.

Demonstrou suficiente capacidade para compreensão da tarefa – 3 valores.

Demonstrou boa capacidade para compreensão da tarefa – 4 valores.

Demonstrou elevada capacidade para compreensão da tarefa – 5 valores.

2 – Qualidade de realização da tarefa: Em que se avalia, designadamente, a utilização dos materiais, instrumentos e equipamentos apropriados para a realização da tarefa, bem como o cumprimento dos procedimentos adequados para a sua execução.

Demonstrou insuficiente capacidade na realização da tarefa – 1 valor.

Demonstrou reduzida capacidade na realização da tarefa – 2 valores.

Demonstrou suficiente capacidade na realização da tarefa – 3 valores.

Demonstrou boa capacidade na realização da tarefa – 4 valores.

Demonstrou elevada capacidade na realização da tarefa – 5 valores.

3 – Celeridade na execução da tarefa: Em que se avalia, designadamente, a rapidez de execução da tarefa.

Demonstrou insuficiente rapidez na execução da tarefa – 1 valor.

Demonstrou reduzida rapidez na execução da tarefa – 2 valores.

Demonstrou suficiente rapidez na execução da tarefa – 3 valores.

Demonstrou boa rapidez na execução da tarefa – 4 valores.

Demonstrou elevada rapidez na execução da tarefa – 5 valores.

4 – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: Em que se avalia, designadamente, a capacidade para a correta aplicação dos métodos e técnicas específicas para realização da tarefa.

Demonstrou insuficientes conhecimentos técnicos na execução da tarefa – 1 valor.



Handwritten signature and initials.

Demonstrou reduzidos conhecimentos técnicos na execução da tarefa – 2 valores.

Demonstrou suficientes conhecimentos técnicos na realização da tarefa – 3 valores.

Demonstrou bons conhecimentos técnicos na execução da tarefa – 4 valores.

Demonstrou elevados conhecimentos técnicos na execução da tarefa – 5 valores.

O resultado final da Prova prática de Conhecimentos será obtido através da soma das classificações dos parâmetros a avaliar.

Avaliação Psicológica (AP): 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. A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A Avaliação Psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou quando se revele inviável, através de entidade especializada, a contratualizar pelo Município do Crato, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Avaliação Curricular (AC): 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

A avaliação curricular de cada candidato será efetuada através de uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

A valoração da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

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 candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;



*E. H.
Ferreira*

AD – Avaliação de desempenho.

HA – Habilitações acadêmicas – onde se pondera a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

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

- 4 anos de escolaridade – nascidos até 31-12-1966 (n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 578/79, de 31 de dezembro);
- 6 anos de escolaridade – nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980 (n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro);
- 9 anos de escolaridade – inscritos no 1.º ano do ensino básico em 1987/1988 e nos anos subsequentes (n.º 1 do artigo 63.º e n.º 1 do art.º 6.º da Lei de Bases do Sistema Educativo);
- 12 anos de escolaridade – nos termos do n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto.

Habilitação Acadêmica	Valoração
Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura	16 valores
Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido à candidatura	20 valores

FP = Formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos cinco anos, devidamente comprovada, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

Duração	Valoração
Sem formação e/ou formação sem relevância na área	8 valores
Formação com relevância na área - até 35 horas	12 valores
Formação com relevância na área – > 35 até 70 horas	14 valores
Formação com relevância na área - > 70 até 105 horas	16 valores
Formação com relevância na área - > 105 até 140 horas	18 valores
Formação com relevância na área - > 140 horas	20 valores

No caso do certificado não conter a indicação do número de horas, serão consideradas 7 horas por dia.

EP – Experiência profissional: Considerando e ponderando a execução de funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e grau de complexidade das mesmas, sendo que apenas se considera a experiência profissional devidamente **comprovada e detalhada**, nos seguintes termos:



Handwritten signature

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na função/atividade	8 valores
Experiência profissional na função/atividade até 1 ano	12 valores
Experiência superior a 1 ano até 2 anos na função/atividade	14 valores
Experiência superior a 2 ano até 3 anos na função/atividade	16 valores
Experiência superior a 3 ano até 5 anos na função/atividade	18 valores
Experiência superior a 5 anos na função/atividade	20 valores

AD = Avaliação de desempenho: A respetiva ponderação será efetuada por referência ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, será convertida para a escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento
≤ 1,999	8 valores
Entre 2 e 2,999	12 valores
Entre 3 e 3,499	14 valores
Entre 3,500 e 3,999	16 valores
Entre 4 e 4,499	18 valores
≥ 4,500	20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, delibera o Júri, para não prejudicar qualquer candidato, que a classificação a atribuir nestes casos será de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, para a respetiva carreira, sendo avaliadas aquelas que constam do perfil de competências aprovado para o respetivo posto de trabalho.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e a aplicação deste método de seleção será realizada por técnico com formação adequada



*E. H.
José R.*

para o efeito.

Para este 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, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

De acordo com o Mapa de Pessoal aprovado as competências associadas à especificidade do posto de trabalho e consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

Realização e orientação para resultados: 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.

Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa;
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;
- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

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.



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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e com disponibilidade;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Orientação para a segurança: 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:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Comportamentos	Classificação
4 comportamentos demonstrados	20 valores
3 comportamentos demonstrados	16 valores
2 comportamentos demonstrados	12 valores
1 comportamentos demonstrados	8 valores
0 comportamentos demonstrados	4 valores

Ordenação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

CF = PC + AP (Apto)



CF = AC (60%) + EAC (40%)

Em que:

CF = Classificação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça para a realização dos métodos de seleção, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,

(José Manuel Pernão Nunes)

O 1.º Vogal Efetivo,

(Pedro Guilherme Vieira Barrento Charneco)

O 2.ª Vogal Efetivo,

(José Augusto Subtil de Matos Dias)

ANEXOS:

I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR