

ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional (Motorista), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos vinte e oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 07 de julho de 2026, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 20920/26.

PRESIDENTE: Bruno Filipe Marques Antunes, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos

VOGAIS EFETIVOS: Rui Pedro Sousa Mendes, Encarregado Geral da Divisão de Serviços Urbanos e Graciete Gonçalves Sardinha, Técnica Superior na Unidade de Recursos Humanos

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES**1. PROVA DE CONHECIMENTOS**

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; tem uma ponderação de 100% na nota final. A prova será individual, de natureza prática e oral e terá a duração máxima de 45 minutos.

b) Tarefas a executar e/ou aplicação de conhecimentos a demonstrar: inspeção visual da viatura de mercadorias a utilizar antes de iniciar a condução; condução num dos percursos habituais; realização de manobras; operação de grua da viatura pesada para carga e descarga de mercadorias; noções básicas sobre o veículo; sistemas de segurança e medidas mínimas de limpeza, reparação e manutenção mecânica e elétrica; tacógrafo; períodos de condução e repouso; código da estrada; código de ética e conduta do Município do Entroncamento (Regulamento n.º 767/2023, publicado na 2.ª série do Diário da república, n.º 134, de 12/julho/2023, disponível em:

<https://www.cm-entroncamento.pt/index.php/municipio/programa-de-cumprimento-normativo#codigo-de-etica-e-conduta>

c) Parâmetros a avaliar: a perceção e compreensão da tarefa (PCT), a qualidade e rapidez da realização (QRR), o grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD) e as regras de segurança no trabalho (RST), valorados de acordo com a seguinte tabela:

Parâmetro de Avaliação	Escala de Avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	1
	Muito fraca perceção e compreensão da tarefa	0
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Fraca qualidade e rapidez de realização	1
	Muito fraca qualidade e rapidez de realização	0
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos	5
	Razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Fracos conhecimentos técnicos	1
	Muito fracos conhecimentos técnicos	0
Regras de segurança do trabalho (RST)	Muitos bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5
	Razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1
	Muitos fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	0

A classificação final a atribuir neste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$\text{Prova de Conhecimentos} = \text{PCT} + \text{QRR} + \text{GCTD} + \text{RST}$$

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA):

Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;

- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitação académica de grau superior ao legalmente exigido	20 valores
Habilitação académica de grau legalmente exigido	15 valores

b) Formação profissional (FP)

Na formação profissional serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 7 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da seguinte forma:

Duração	Valoração
> 60 horas	20 valores
> 30 e ≤ 60 horas	15 valores
≤ 30 horas	10 valores

A participação em ações de formação será classificada de acordo com o quadro acima, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;
- Serão consideradas ações de formação com interesse específico as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas ações sem interesse e não serão valorizadas;
- Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo de serviço em funções públicas prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Experiência Profissional	Valoração
> 10 anos completos de experiência	20 valores
Mais de 5 e até 10 anos completos de experiência	15 valores
Até 5 anos completos de experiência	10 valores

d) Avaliação de desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a média aritmética da avaliação SIADAP relativa aos três últimos ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Excelente	20 valores
Muito Bom	18 valores
Bom	16 valores
Regular (ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador)	14 valores
Inadequado	0 valores

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função. 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 Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências”, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; orientação para a segurança.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (100\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

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

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- i. Candidato com mais tempo de experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com mais tempo de formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Nível habilitacional mais elevado.

O Júri

O Presidente:	O Vogal:	O Vogal:
Bruno Filipe Marques Antunes	Rui Pedro Sousa Mendes	Graciete Gonçalves Sardinha