município de lousada

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – Refª 4.14 – Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

- Ata n.º 1 –
n.º 2do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09

Aos 13 dias do mês de janeiro de 2025, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pela Presidente do júri: Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão Mobilidade e Equipamentos, em regime de substituição e; Vogais efetivos: Artur Agostinho Pinto Coelho, Encarregado Geral Operacional e Amadeu Coelho das Neves, Assistente Técnico, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

1. Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada
2. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

------ Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:

1. Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada

1.1 Com base nas funções e competências descritas na área funcional 4.14 – Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais, do Anexo A do mapa de Pessoal 2025 do Município de Lousada e considerando o artº. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artº. 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artº. 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri deliberou por unanimidade pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

A) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no nº. 3 do artº. 36º da LGTFP.

B) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – Para os restantes candidatos, por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e atento o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artº. 36.º da LGTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artº. 17.º da Portaria.

1.2 Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos

métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

2. Fixação da ponderação de cada método de seleção

A) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

- Avaliação Curricular (AC) - 60%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 40%)

B) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – Para os restantes candidatos

- Prova prática oral de conhecimentos (PC) - 100%
- Avaliação Psicológica (AP) – é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto - sem expressão na fórmula da classificação final

3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método

3.1 Prova prática oral de conhecimentos - visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Condução de máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas ou veículos destinados à limpeza urbana, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas;
- Zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas;
- Pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa:
  5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;
  3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa;
  2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;
  1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;
  0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;

- Qualidade de realização:
  5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;
  3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa;
  2 valores - Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa;
  1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa;
  0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa;

- Celeridade na execução:
  5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa;
  3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa;
  2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa;
  1 valor - Revela pouca celeridade na execução da tarefa;
  0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa;

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:
  5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;
  3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;
  2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;
  1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;
  0 valores - Não revela conhecimentos técnicos;

A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

3.2 Avaliação Psicológica - 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 duas fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório Individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificavas de Apto e Não Apto, com caracter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

3.3 Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

a) Nível habilitacional - **NH**;
b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função - **FP**;
c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - **EP**;

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

AC = (NH + FP + EP)/3

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

Nível habilitacional	**Valoração**
Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

Formação Profissional *serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores)*	**Valoração**

Sem formação ou não relacionadas com a área	8 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:
1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência profissional *Avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.*	**Valoração**
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência inferior a 1 ano	12 valores
Experiência igual a 1 ano e inferior a 2 anos	14 valores
Experiência igual a 2 anos e inferior a 3 anos	16 valores
Experiência igual a 3 anos e inferior a 4 anos	18 valores
Experiência igual ou superior a 4 anos	20 valores

As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) 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/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

3.4 Entrevista de avaliação de competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e será realizada por técnico habilitado e com formação adequada e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências.

A avaliação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final

4.1 A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

a) Prova prática oral de conhecimentos (PC)

CF = 100%PC

AP = Avaliação Psicológica - sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção

b) Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

CF = 60%AC + 40%EAC

4.2 Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/s candidatos/as: As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lousada e disponibilizada na sua página eletrónica. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á restantes formas de notificação previstas n.º n.º 1 do art.º 112º do Código de Procedimento Administrativo.
A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

4.3 A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

4.4 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artº. 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimento "Grau de conhecimentos demonstrados "; 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimentos "Qualidade de realização".

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,	**1.º Vogal**	**2.º Vogal**
14-01-2025	14-01-2025	14-01-2025,
(168) Fernanda Lemos	(134) Artur Coelho	(164) Amadeu Neves