

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de junho de dois mil de vinte e três, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de (10) dez postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional Motorista de Transportes Coletivos, para exercer funções no Departamento de Administração Geral do Território, faz-se público e autorizado por Reunião extraordinária do Executivo datada de 23 de fevereiro de 2023 e deliberação da Assembleia Municipal datada de 27 de fevereiro de 2023, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Manuel Gomes de Abreu, Diretor do Departamento da Administração Geral do Território, em regime de substituição;

Vogais Efetivos: substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa e Aprígio Dias Carneiro Bessa, Encarregado Geral Operacional.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização: Conduzir autocarros para o transporte de passageiros e de crianças, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos; percorrer os circuitos estabelecidos de acordo com o horário estipulado; Efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, à circulação de outros veículos e peões e às regras e sinais de trânsito; Regular a velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários e a comodidade e segurança dos passageiros; Parar o veículo nos locais de paragem estabelecidos, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza. Colaborar na carga e descarga de bagagens. Poderá conduzir os veículos em circuitos urbanos, interurbanos ou

B. G. S.



de longa distância. Preencher e entregar diariamente, no serviço de gestão de frota, o boletim diário da viatura mencionando o tipo de serviço, quilómetros, efetuados e combustível introduzido. Exercício de outras funções que lhe sejam cometidas superiormente, nomeadamente no exercício de funções de motoristas de pesados ou de ligeiros nos serviços municipais.
CTFPTI

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

Ou

Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

- A. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenho aquela atribuição, competência ou atividade.
- B. Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter 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 compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Prova de Conhecimentos Escrita:

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. Este método de seleção será realizado individualmente, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

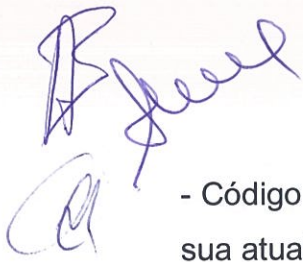
Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos Escrita com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação comum:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto – Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;



- Código da Estrada, publicado pelo Decreto – Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua atual redação;

- Regulamento interno de Funcionamento, Atendimento e de Horários de Trabalho do Município de Paços de Ferreira. - Regulamento n.º 219/2020, publicado no Diário da República 2ª Série, n.º 50 de 11 de março de 2020.

Avaliação Curricular

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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP
- Avaliação de Desempenho – AD

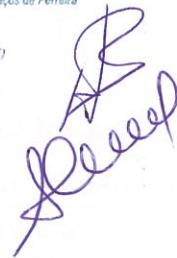
De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que:

As **Habilitações Académicas** (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores



Formação Profissional (FP), Apenas 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 comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo 20 valores):

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Inferior a 20 horas	12 valores
Igual ou Superior a 20 horas e Inferior a 50 horas	16 valores
Igual ou Superior a 50 horas	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 = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência Profissional (EP) Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Experiência Profissional - Valoração

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Inferior a 6 anos	12 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 12	15 valores
Igual ou superior a 12 anos	20 valores

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho	Valoração
4,5 a 5 valores – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente	20 valores



4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante	16 valores
3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado	12 valores
1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 - Desempenho Inadequado	8 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Avaliação Psicológica

A **Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. 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 do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da 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 mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

Será avaliado através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício 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 classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da

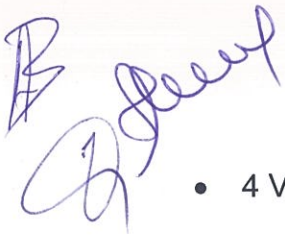
Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E) / 5$$

- A. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- B. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
- D. Orientação para a Segurança: visa avaliar a 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.
- E. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco



- 4 Valores: Nível Insuficiente

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{OF} = (\mathbf{PC}(70\%) + \mathbf{AP} + \mathbf{EAC}(30\%)) / 100 \text{ ou } \mathbf{OF} = (\mathbf{AC}(70\%) + \mathbf{EAC} (30\%)) / 100$$

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competência

Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 4) Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências:
 - i. Relacionamento Interpessoal;
 - ii. Trabalho de Equipa e Cooperação;
 - iii. Orientação para a Segurança;
 - iv. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - v. Otimização de Recursos.



Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto - Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e os meios de comunicação/ expressão a utilizar no processo de seleção, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Notificações

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 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro de 2023, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 769,20 (€).

Princípio da Igualdade

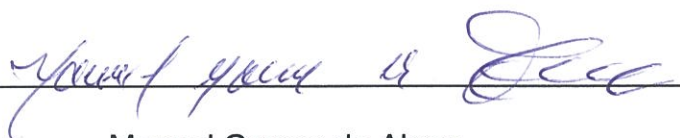
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 20 de junho de 2023

O Júri,



Manuel Gomes de Abreu



Ana Maria Moreira Leal



Aprígio Dias Carneiro Bessa