

**Procedimento Concursal Comum, para ocupação de nove postos de trabalho, para a carreira de Assistente Operacional, Área de Atividade, Motorista de Pesados e Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por Tempo Indeterminado**

**ATA N.º 1**

Aos sete dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, 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 um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, área de atividade, Motorista de Pesados e Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra, para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, autorizado por deliberação da Reunião Ordinária de Executivo datada de 4 de outubro de 2024 e constituído pelos seguintes elementos:

**Presidente do júri:** Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Diretora do Departamento Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, em regime de substituição.

**Vogais Efetivos:** Célia Maria Carvalho Magalhães, Técnica Superior substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição.

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 do posto de trabalho com a seguinte caracterização: Assistente Operacional, área de atividade, Motorista de Pesados e Condutor Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra, para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, Conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras, gruas ou veículos, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas, zelar pela conservação e limpeza, verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunicar as ocorrências normais detetadas nas viaturas, pode

conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas, é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quanto necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

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

### **Métodos de Seleção**

**a)** Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de função. A prova de conhecimentos será realizada em contexto prático, terá carácter eliminatório e terá a duração de 30 minutos, visará avaliar a capacidade de aplicar os conhecimentos a situações concretas e á resolução de problemas de âmbito profissional; especificamente visará avaliar a capacidade do exercício de manobras variadas de máquinas em obra, tal como guas, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares e veículos pesados de mercadorias.

**b)** Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

– Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

– Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

– Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário, aplicando-se-lhes,

nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2) cfr. previsto no n.º 3 do art. 36 da LTFP.

– 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.

- **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 numa escala de 0 a 20 valores, expressa até 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:

#### **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

As Formações Profissionais (FP) Apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto

*Paulo  
Auto  
A*

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

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

### **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.

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

– 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.

– **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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:

$$\text{EAC} = (A + B + C + D + E) / 5$$

**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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- 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.

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

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

OF – Ordenação final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de competências

– 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.

– Em caso de igualdade entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria. Subsistindo o empate após 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 residente no concelho de Paços de Ferreira até à data da candidatura ao procedimento concursal;
- 4) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 5) 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.

**6) Candidato com idade superior**

– O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

– A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

**Candidatos com grau de Incapacidade**

Aos candidatos/as 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**

Handwritten signature: *Fernanda Rute*

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/>.

**Determinação do posicionamento remuneratório:** obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória – 1017.56 € (mil e dezassete euros e cinquenta e seis cêntimos) correspondente à 5.ª posição remuneratória, nível 9 da Tabela Remuneratória Única.

### **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, 7 de novembro de 2024

O Júri,

Handwritten signature: *Fernanda Rute*

---

(Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves)



Célia Maria Carvalho Magalhães  
(Célia Maria Carvalho Magalhães)

Ana Maria Moreira Leal  
(Ana Maria Moreira Leal)