



CÂMARA MUNICIPAL DE MORA

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas – Atividade 2

ATA Nº1 DA REUNIÃO DO JÚRI

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO

Aos quatro dias do mês de abril de dois mil e dezanove, reuniu na Câmara Municipal de Mora, o júri do procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de um Assistente Operacional, no sector de transportes e parque de máquinas – Atividade 2, sendo aprovada a sua abertura por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, Eng.º Luis Simão Duarte de Matos de vinte sete de março de dois mil e dezanove. O júri designado no mesmo despacho, é constituído por:

Presidente: Joaquim Manuel Lopes Neto, Técnico Superior do Município de Mora;

1º Vogal Efetivo: Luís Pedro Mendes Branco, Técnico Superior do Município de Mora, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2º Vogal Efetivo: António Godinho Mourão Costa, Chefe de Divisão no Município de Mora;

1º Vogal Suplente: Joaquim José Matias, Encarregado Geral Operacional no Município de Mora;

2º Vogal Suplente: João Miguel Caramujo Ramos Endrenço, Técnico Superior no Município de Mora;

Nos termos do número um do artigo trigésimo sexto da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho e no número um do artigo sétimo da Portaria oitenta e três A

f
WB
✱



**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

barra dois mil e nove, na sua atual redação (portaria cento e quarenta e cinco A barra dois mil e onze, de seis de abril) os métodos obrigatórios são :

a) Prova de conhecimentos;

b) Avaliação psicológica.

Para além dos métodos de seleção obrigatórios, a entidade responsável pela realização o procedimento pode, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinar a utilização de métodos de seleção facultativos

Assim, de acordo com o número quatro, do artigo trigésimo sexto, da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho, podem ainda ser adotados, facultativamente, outros métodos de seleção, tendo-se na presente situação optado pela entrevista profissional de seleção.

Pelo disposto no número três do artigo sexto da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação, neste caso de utilização dos métodos de seleção obrigatória a sua ponderação é a seguinte: a) prova de conhecimentos-45%; b)avaliação psicológica- 25%.

Para o método facultativo a ponderação e de 30%.

De harmonia com o número treze, do artigo décimo oitavo, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a nove vírgula cinco valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

No procedimento atual serão aplicados, em primeiro lugar os métodos de seleção de obrigatórios, e posteriormente a entrevista de profissional de seleção.

UB



**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

- Prova de Conhecimentos

1 - As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

2 - As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da actividade profissional.

3 - As provas de conhecimentos incidem sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica directamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

4 - As Provas de Conhecimentos a aplicar a todas as referências serão de natureza prática, de realização individual, e com a duração máxima de 30 (trinta) minutos, sendo avaliados os seguintes parâmetros: perceção e compreensão das tarefas, qualidade de realização das mesmas, grau de conhecimentos demonstrados e celeridade na execução da prova.

4.1 - A Prova de Conhecimentos consistirá:

Numa prova com duração de 30 minutos onde será proposto a todos os candidatos a condução de um veículo de elevada tonelagem; proceder ao transporte de diversos materiais; examinar o veículo antes, durante e após o trajeto, providenciando a colocação de cobertura de proteção sobre os materiais e arrumar a carga para prevenção de eventuais danos; acionar os mecanismos necessários para a carga e descarga de materiais.

5 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a



LB
\$

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

valoração até às centésimas.

- Avaliação psicológica

1 - A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

2 - A aplicação deste método de selecção é efectuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública;
- b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efectuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;
- c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

3 - A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, e comportar uma fase.

4 - Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido e a fundamentação do resultado final obtido.



**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

- 5 - A ficha referida no número anterior deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.
- 6 - A revelação ou transmissão de elementos relativos à avaliação psicológica, para além dos constantes da ficha referida no n.º 4, a outra pessoa que não o próprio candidato constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o seu autor pela infração.
- 7 - O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 18 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.
- 8 - O disposto no número anterior releva, apenas, para os candidatos a quem tenha sido aplicada a totalidade do método e que tenham obtido resultado positivo.
- 9 - A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

- Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos do artigo décimo terceiro, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua redação atual, define o seguinte:

1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.



UB
✱

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

2. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.
3. A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos, ou por, pelo menos, dois técnicos devidamente credenciados de uma entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada.
4. A entrevista profissional de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo do local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- a) **Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	De dezoito a vinte valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	De quinze a dezassete valores



**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

f
LB
✱

Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	De treze a catorze valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	De 10 a 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções	De um a nove valores

- b) **Competência técnica:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de avaliação de Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP). Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	De dezoito a vinte valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	De quinze a dezassete valores



CB
✍

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	De treze a catorze valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	De dez a doze valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	De um a nove valores

- c) **Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	De dezoito a vinte valores
Muito bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	De quinze a dezassete valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	De treze a catorze valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação	De dez a



CB
*

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

	oral	doze valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	De um a nove valores

d) Motivação: Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	De dezoito a vinte valores
Muito bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	De quinze a dezassete valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	De treze a catorze valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	De dez a doze valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções, na área de atuação do cargo a prover	De um a nove valores



f
CB
✱

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo II).

- Classificação Final

De acordo com o artigo trigesimo quarto, da Portaria oitenta e três A, barra dois mil e nove, na sua atual redação a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuado de acordo com a escala classificativa de zero a vinte, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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



**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistentes Operacionais, no sector de transportes e parque de máquinas –
Atividade 2**

A lista de ordenação final a que se refere o número anterior é elaborada no prazo de dez dias úteis após a realização do último método de seleção.

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI

Eng.º Joaquim Manuel Lopes Neto

Eng.º Luís Pedro Mendes Branco

Eng.º António Godinho Mourão Costa