



ATA N.º1

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de quatro (5) postos de trabalho na Carreira e Categoria de Assistente Operacional (Funções de Motorista de Pesados)

Aos oito dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Caldas da Rainha, Edifício dos Paços do Concelho, sede dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Caldas da Rainha, reuniram, pela primeira vez, os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme proposta aprovada pelo Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha, em 26 de novembro de 2019. -----

Presidente: Dr. José Manuel Moura – Diretor Delegado-----

1.º Vogal Efetivo: Eng.ª Rute Alexandra Gonçalves Henriques – Técnica Superior-----

1.º Vogal Suplente: Paulo Fernando Vieira Santos – Encarregado Operacional-----

Estando presente todos os elementos do Júri, e cumprindo-se assim o estipulado no artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.-----

A presente reunião tem por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção, dando cumprimento ao estipulado no nº 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal para a administração pública, designadamente a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (LGTFP), Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam: -----

Para cumprimento do estabelecido no artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de Junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de requalificação/valorização profissional.-----

No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no anteriormente descrito, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado, determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação do Conselho de Administração de 26 de novembro de 2019.-----



Caracterização do posto de trabalho: -----

Assistente Operacional, (**Funções de Motorista de Pesados**). -----

Atribuição, competência, atividade a cumprir ou a executar:-----

Conduz veículos de elevada tonelagem, procedem ao transporte de diversos materiais e mercadorias de acordo com as necessidades do serviço. Preenche e entrega diariamente o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido. Colabora nas operações de carga e descarga. Examina o veículo antes, durante e após o trajeto, tendo o cuidado na colocação de coberturas de proteção sobre os materiais e arrumando a carga para prevenção de eventuais danos. Assegura a manutenção do veículo, cuidando da sua limpeza e lubrificação. Abastece a viatura de acordo com as regras do serviço. Cumpre as regras gerais de condução de carga e outros de acordo com a legislação em vigor. Toma em atenção normas de prevenção de acidentes; Reportar diariamente todas as folhas de obra aos encarregados; executar outras funções quando necessárias e solicitadas.-----

1. Métodos de Seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos: -----

A) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), será aplicada a todos os candidatos, com exceção daqueles que se enquadrem no n.º 3 do artigo 30º da Lei 35/2014 de 20 de Junho, exceto quando afastados por escrito.-----

B) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação/valorização profissional, tenham por último exercido atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho descrito para cuja ocupação o procedimento será publicitado.-----

Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, serão aplicáveis os métodos de selecção previsto na alínea A)-----

1.1 Método de Seleção Facultativo:-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicada a todos os candidatos mencionados em **A) e B)**. --

2. Métodos de Seleção Obrigatórios: -----

2.1 - Prova de Conhecimentos (PC), de natureza prática e específica ou de simulação, de realização individual, **com ponderação de 50%**, classificada de **0 a 20 valores**, terá a duração de **30 minutos**, e visa avaliar a perceção e compreensão das tarefas a realizar, qualidade de realização, celeridade na



execução, grau de conhecimentos técnicos demonstrados, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.-----

2.1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC) terá como base de avaliação e ponderação incidirá sobre a área de atividade do posto de trabalho, relacionada com as seguintes tarefas:-----

1 – Recolha de resíduos indiferenciados com recurso a contentores para o efeito/ ou outros dispositivos.

2 – Entrega de Resíduos nas Estações de transferência/Centros de Tratamento de Resíduos devidamente certificados.-----

3 – Recolha e Entrega de resíduos diferenciados com recurso a equipamentos para o efeito.-----

2.1.2 – As tarefas descritas serão avaliadas com base nos seguintes parâmetros:-----

a) – Grau de Conhecimento, Compreensão e Perceção da Tarefa Solicitada-----

b) – Técnicas de Realização.-----

c) – Celeridade na execução, salvaguardando normas de segurança.-----

d) – Normas de Higiene e Segurança pessoal aplicadas na execução.-----

e) – Responsabilidade no manuseamento dos materiais e equipamentos.-----

2.2 - Avaliação Psicológica (AP) com ponderação de 25%, 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, terá em conta o seguinte perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar.-----

a) Competência 1 (C1) – Orientação para o Serviço Público;-----

b) Competência 2 (C2) – Conhecimentos e Experiência;-----

c) Competência 3 (C3) – Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

d) Competência 4 (C4) – Adaptação e Melhoria Contínua;-----

e) Competência 5 (C5) – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.-----

Nesta última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.-----

Fórmula classificativa da Avaliação Psicológica:-----



2.3 A Avaliação Curricular (AC) com ponderação de 50%, classificada de **0 a 20 valores**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: -----

- a) A habilitação académica (HA); -----
- b) A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----
- c) A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma;-----
- d) A avaliação de desempenho (AD), relativa aos últimos três anos em que o candidato executou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de selecção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi autorizado. -----

2.3.1 - Habilitação Académica (HA)-----

A habilitação académica (HA) constitui um factor obrigatório do método de selecção "avaliação curricular". Neste presente procedimento exige-se que os candidatos possuam escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade.-----

Assim, deliberou o seguinte:-----

- 4.º ano de escolaridade ----- 10 Valores -----
- 6.º ano de escolaridade ----- 12 Valores -----
- 9.º ano de escolaridade ----- 15 Valores -----
- 12.º ano de escolaridade----- 20 Valores -----

A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

2.3.2 - Formação Profissional (FP) -----

A formação profissional visa aumentar a eficácia dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este factor integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.-----

É considerada a formação profissional que respeite áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.-----

a) Assim, na avaliação deste factor o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

1 – Sem formação na área -----10 valores; -----

2 – Ações de formação serão valoradas da seguinte forma:-----

a) Até 50 horas -----2.0 Valores -----

b) Até 100 horas -----3.0 Valores -----

c) Superior a 100 horas -----5.0 Valores; -----

3- Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. -----

4- Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

2.3.3 - Experiência Profissional (EP)-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/actividades já exercidas e a actividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, de acordo com a descrição sumária das funções/actividades a exercer. -----

Assim, pondera-se o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, desempenho de funções e actividades no âmbito das competências definidas para o serviço, a saber:-----

A Experiência profissional será valorada da seguinte forma:-----

a) Experiência até 2 anos -----10 valores-----

b) Superior a 2 anos acresce 1 valor por cada ano com limite de-----10 valores -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos Serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no factor "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

Nota: Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

2.3.4 - Avaliação do Desempenho (AD) Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: -----

Desempenho Insuficiente ----- 7 Valores-----

Desempenho Necessita de Desenvolvimento ----- 10 Valores -----

Desempenho Bom (sem implementação SIADAP) ----- 12 Valores -----



Desempenho Bom (com implementação do SIADAP) ----- 15 Valores -----
Desempenho Muito Bom ----- 17 Valores -----
Desempenho Excelente ----- 20 Valores -----

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro; -----

Desempenho inadequado ----- 8 Valores -----
Desempenho Adequado ----- 12 Valores -----
Desempenho Relevante ----- 15 Valores -----
Desempenho Excelente ----- 20 Valores -----

c) Aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período a considerar serão atribuídos 10 valores.

Fórmula de Classificação da Avaliação Curricular (AC)

A classificação deste método de selecção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos factores, de acordo com as seguintes fórmulas:-----

$$AC = (HA + 2FP + 5EP + 2AD)/10$$

Onde: -----

AC – Avaliação Curricular; -----

HA – Habilitação Académica; -----

FP – Formação Profissional; -----

EP – Experiência Profissional; -----

AD – Avaliação de Desempenho. -----

2.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com ponderação de 25%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais directamente relacionados com as seguintes Competências consideradas essenciais para o exercício da função: -----

a) Competência 1 (C1) – Realização e Orientação para Resultados; -----

b) Competência 2 (C2) – Conhecimentos e Experiência; -----

c) Competência 3 (C3) – Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

d) Competência 4 (C4) – Adaptação e Melhoria Contínua; -----

e) Competência 5 (C5) – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----

f) Competência 6 (C6) – Tolerância à Pressão e Contrariedades; -----



A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências definidas, orientadas para o posto de a concurso, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

3 – Método de Seleção Facultativo.-----

3.1 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com ponderação de 25%, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante e interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A EPS é avaliada de 0 a 20 valores, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.-----

3.1.1 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá como base de avaliação seguinte: -----

a) Motivação (M) – Avaliar a motivação e interesse do candidato para concorrer ao posto de trabalho em causa. -----

b) Relacionamento Interpessoal (I) – Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, gerir dificuldades e conflitos de forma justa. -----

c) Conhecimento Função (CF) – Conhecimento da função a desempenhar, tendo em conta os valores e normas do serviço público e do setor para o posto de trabalho a concurso.-----

d) Experiência Profissional (EP) – Avalia a experiência do candidato em atividades idênticas a do posto de trabalho a concurso, capacidade para aplicar de forma adequada a atividade a desempenhar, nomeadamente como utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos à sua responsabilidade.-----

e) Capacidade de Comunicação (CC) – Avaliação do candidato durante a entrevista de acordo com o comportamento, forma de expressão, compreensão e interpretação do que lhe é proposto ou questionado.-----



f) **Orientação para Segurança (OS)** – capacidade para compreender as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do meio ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.-----

4 - Valoração e Ordenação Final: -----

Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

A - A Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (candidatos referidos no ponto **1A** da presente ata): -----

$$\text{OF} = 50\% \text{ PC} + 25\% \text{ AP} + 25\% \text{ EPS}$$

OF - Ordenação Final;-----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AP - Avaliação Psicológica; -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção; -----

B - A Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (candidatos referidos no ponto **1B** da presente ata):-----

$$\text{OF} = 50\% \text{ AC} + 25\% \text{ EAC} + 25\% \text{ EPS}$$

OF - Ordenação Final;-----

AC - Avaliação Curricular; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção; -----

5 - Critério de Ordenação preferencial -----

Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constante do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

6 - Exclusão dos métodos de selecção-----

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. ----

As atas deste coletivo, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----



Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

Constituição do Júri

Presidente

Dr. José Manuel Moura

(Diretor Delegado)

1.º Vogal Efetivo

Eng^a Rute Alexandra Gonçalves Henriques

(Técnica Superior)

1.º Vogal Suplente

Paulo Fernando Vieira Santos

(Encarregado Operacional)