Joaquim Vieira

**Despacho:**
Aprovo os critérios fixados para os métodos de seleção
Paredes, 30 de janeiro de 2025
O Presidente da Câmara,

Alexandre Almeida, Dr.

**ATA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, (FUNÇÕES DE MOTORISTA DE PESADOS), GRAU DE COMPLEXIDADE 1, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

- - - Ao vigésimo nono dia do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinto, e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, constituído pelo Presidente do Júri, Eng.º Carlos Jorge Pinto Sousa, Chefe da Divisão de Ambiente, pelo Sr. Joaquim Manuel Vieira de Sousa, Encarregado Geral Operacional e pela Dra. Sandra Cristina Pinto Machado, Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Gestão do Equipamento, para definir os critérios e temas a utilizar nos métodos de seleção do procedimento concursal comum para recrutamento de um Assistente Operacional (funções de Motorista de Pesados), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme estipulado no n.º 2 do artigo 9.º conciliado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.- ----------

- - - Os métodos de seleção serão constituídos por 2 fases/provas, pontuadas de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que faltem a algum dos métodos de seleção. Cada prova é eliminatória, ficando em condições de aceder à fase seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º, conciliado com o n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n. º233/2022, de 9 de setembro. ----------

- - Para a generalidade dos candidatos os métodos de seleção a aplicar serão: ----------

- - -**1ª FASE - Prova Escrita de Conhecimentos (PEC),** de natureza teórica escrita com a duração 01h30m, onde incidirá sobre matérias e conteúdos genéricos e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função de cantoneiro de limpeza, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, na sua atual redação;

- Decreto-Lei n. º4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou a Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;

- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua atual redação;

- Decreto-Lei n.º 348/93 de 1 de outubro, na sua atual redação;

É permitida a consulta da legislação somente em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de códigos comentados ou anotados, legislação comentada ou anotada; ----------

- - -**2ª FASE - A Avaliação Psicológica (AP),** será valorada com APTO ou NÂO APTO, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação não apto.

Escala de classificação:

Não Apto

Apto

**A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores. e resultará da aplicação da seguinte fórmula**:----------

----------**CF= [(PEC*100% ) + (AP(apto/não apto)]**----------

- - - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências).

**- - -1ª FASE - A Avaliação Curricular (AC) -** calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

As **Habilitações Literárias** serão ponderadas da seguinte forma:

- 4º ano de escolaridade – 10 valores
- 6º ano de escolaridade – 12 valores
- 9º ano de escolaridade - 15 valores
- 12º ano de escolaridade - 17 valores
- Bacharelato – 18 valores
- Licenciatura ou superior – 20 valores

2025,ECM,I,03,170

A **Experiência Profissional** na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;
- Por três anos completos a mais - um valor até ao limite máximo de 20 valores;

A **Formação Profissional** será ponderada da seguinte forma, na área do posto de trabalho:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;
- Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

**A Avaliação de Desempenho** será a relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores:

Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores
Desempenho Relevante – 16 Valores
Desempenho Adequado–12 Valores
Sem avaliação – 10 Valores
Desempenho Inadequado – 8 Valores

- - - Os candidatos deverão apresentar o curriculum vitae de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados. ----------

- - -**2ª FASE- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; comunicação; iniciativa e organização, planeamento e gestão de projetos. A entrevista de avaliação de competências será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores.----------

**- - - A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:**

**CF= ----------[(AC*50%) + (EAC*50%)] ----------**

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, o critério será o da maior experiência profissional

na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei nº29/2001 de 03 de fevereiro.----------

- - - Para constar se lavrou a presente ata que depois de lida em voz alta, e por achada conforme vai por todos ser assinada. ----------

O Júri

Eng. Carlos Sousa

*Eng.º Carlos Jorge Pinto Sousa*

*Joaquim Manuel Vieira de Sousa*

Joaquim Vieira

*Dra. Sandra Cristina Pinto Machado*

Dra. Sandra Machado