

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE TRANSPORTE PESADOS DE PASSAGEIROS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

**ATA**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO**

Aos 27 dias do mês de julho de 2022, pelas 15:00 horas, o júri do concurso, composto pela Presidente, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, pelos vogais efetivos José Inácio Guerreiro Costa Chefe do Serviço de Logística e tráfego, e Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 4 de abril de 2022, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios de classificação e ponderação dos métodos previstos no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela lei 35/2014 de 20 de junho (artº2º) e publicada em anexo a esta; e artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, no referido procedimento concursal.

Nos termos da alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30/04 na sua redação em vigor, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são:

No recrutamento de candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não sejam titulares da categoria a que se candidatam; , não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento ou encontrando-se em situação de requalificação profissional e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho:

-Métodos de seleção aplicáveis:

*Prova pratica de conhecimentos (PC)*

*Avaliação psicológica (AP)*

*Entrevista Profissional de Selecção (EPS)*



Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação:

### **Prova pratica de conhecimentos (PC)**

Provas de natureza prática, individual e com o objetivo de avaliar os conhecimentos para a função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função; a prova será de natureza prática, com simulação e de realização individual, com a duração total de 30 minutos, com condução de autocarro com a valoração de 0 a 20 valores e uma aproximação da classificação às centésimas.

**Avaliação psicológica (AP)** - 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.

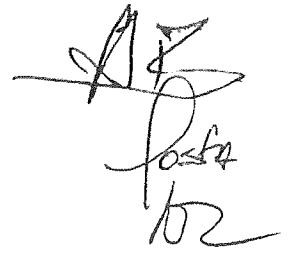
A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores

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

A EPS será avaliada de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos:

|    | <b>Fatores de avaliação</b>         | <b>Assuntos a abordar</b>   |
|----|-------------------------------------|---|
| F1 | Motivação e interesse para a função | Ponderará os motivos da candidatura, experiência e expectativas profissionais   |
| F2 | Relacionamento interpessoal         | Ponderará a atitude perante regras de relacionamento com a chefia e os colegas. |



Posto  
102

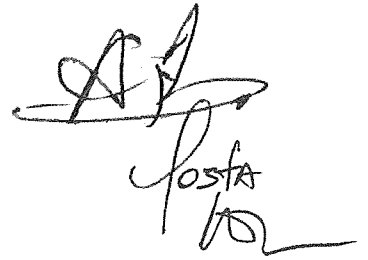
|    |                                       |  |
|----|---------------------------------------|--|
| F3 | Capacidade de Expressão e comunicação | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal. |
|----|---------------------------------------|--|

Cada parâmetro da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

**F1- Motivação e interesse para a função**

| Avaliação | Fundamentação da Classificação   |
|-----------|--|
| 4,00      | Manifestou dificuldades na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado  |
| 8,00      | Manifestou uma análise pouco critica do percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado  |
| 12,00     | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com a atividade a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.   |
| 16,00     | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado   |
| 20,00     | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos , permitindo prognosticar solida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado |

**F2- Relacionamento interpessoal**



Costa

| Avaliação | Fundamentação da Classificação   |
|-----------|--|
| 4,00      | Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.   |
| 8,00      | Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.   |
| 12,00     | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.   |
| 16,00     | Revelou boa compreensão da importância das normas no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.  |
| 20,00     | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquia, permitindo avaliação de francamente bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |

**F3- Capacidade de comunicação**

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-----------|--------------------------------|
|-----------|--------------------------------|

|       |  |
|-------|--|
| 4,00  | Manifestou dificuldades em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.  |
| 8,00  | Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12,00 | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma facilidade em expressar as ideias, evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.                                  |
| 16,00 | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.                                 |
| 20,00 | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.  |

A valoração da EPS será calculada através da seguinte formula:

$$EPS=(F1+F2+F3)/3$$

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores

Em que:

$$OF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$



No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.: Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências.

**Avaliação Curricular (AC)**, Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3EP + AD) / 6$$

Fatores de avaliação:

**Habilitações Académicas (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

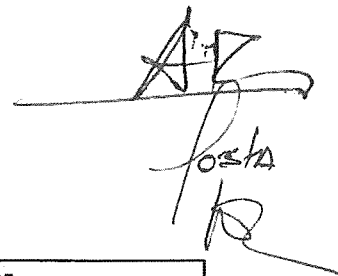
| Habilitações Académicas                             | Valor      |
|---|------------|
| Habilitação académica de grau exigido à candidatura | 15 valores |
| Habilitações de grau académico de ensino secundário | 18 valores |
| Habilitações de grau académico de ensino superior   | 20 valores |

**Formação Profissional (FP)** - consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

| FP  | Valor                   |
|---|-------------------------|
| Ações de formação com a duração ≤ a 14 horas                | 1 valor por cada ação   |
| Ações de formação com a duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas | 2 valor por cada ação   |
| Ações de formação com a duração > a 35 horas e ≤ 60 horas   | 2,5 valor por cada ação |
| Ações de formação com a duração > a 60 horas e ≤ 100 horas  | 3 valor por cada ação   |
| Ações de formação com a duração ≥ a 100 horas               | 3,5 valor por cada ação |

Até ao máximo de 20 valores.

**Experiência Profissional (EP)**: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.



Costa

| EP  | Valor      |
|---|------------|
| Inferior a 1 ano                              | 1 valor    |
| Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos | 5 valores  |
| Igual ou superior a 2 ano e inferior a 4 anos | 10 valores |
| Igual ou superior a 4 ano e inferior a 6 anos | 15 valores |
| Igual ou superior a 6                         | 20 valores |

**Avaliação de Desempenho (AD):** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica 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:

| AD                                      | Valor      |
|---|------------|
| Desempenho Insuficiente                 | 4 valores  |
| Desempenho Necessita de Desenvolvimento | 8 valores  |
| Desempenho Bom                          | 14 valores |
| Desempenho Muito Bom                    | 16 valores |
| Desempenho Excelente                    | 20 valores |

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

| AD                    | Valores    |
|-----------------------|------------|
| Desempenho Inadequado | 5 valores  |
| Desempenho Adequado   | 12 valores |
| Desempenho Relevante  | 16 valores |
| Desempenho Excelente  | 20 valores |

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de **10 valores**, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9.5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A **Entrevista Avaliação de Competências** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações



especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada 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.

Para a **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** o Júri definiu o perfil em anexo.

**A Ordenação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:-**

$$OF = 45 \% AC + 55 \% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

Não havendo mais assuntos a tratar, e quando eram 16:30 horas foi encerrada a reunião.

O Júri