



↓ Cardoso

W A

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL Motorista de veículos pesados e máquinas especiais- Procedimento D
ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores: Vitor Manuel Matias Cardoso, técnico superior de máquinas, que preside, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o presidente, nas suas faltas e impedimentos e António Manuel Vieira Pereira, encarregado geral, ambos vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos constantes do Aviso nº 236/2022, de 11 de abril, publicado no Diário da República, II Série, nº 71, na mesma data, sob o número 7319/2022, identificado no referido aviso como procedimento “D”, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de selecção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Selecção.

2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será prática de conhecimentos específicos, e consiste no seguinte: Operação de manutenção periódica diária da viatura, antes e após o trajeto; condução em via pública do veículo, realizando manobras de cargas e descargas.

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes, os parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) Domínio técnico (DT)
- b) Rapidez de execução (RE)
- c) Qualidade de execução (QE)

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{DT + RE + QE}{3}$$

em que:

C = Classificação da prova

DT = Domínio técnico
RE = Rapidez de execução
QE = Qualidade de execução

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de 50%.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + 2EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;
AD = Avaliação de desempenho;
EP = Experiência profissional;
FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

- **Habilitações literárias (HL)**

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores
Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores
Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último biénio, serão contabilizados os três últimos ciclos imediatamente anteriores.
- Nas situações em que exista apenas uma avaliação, será essa considerada.
- Nas situações em que exista avaliação de apenas dois ciclos avaliativos, far-se-á a média simples dos mesmos.

- **A avaliação de desempenho** será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho
AD1 = Avaliação de desempenho ano 1
AD2 = Avaliação de desempenho ano 2
AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;
AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;
AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

borroso.
W A

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;
AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;
Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

▪ **Formação Profissional (FP)**

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

*Sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

*Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

▪ **Experiência Profissional (EP)**

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da carreira para a qual o concurso é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 50%.

4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: Nos termos do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, esta prova visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em conta um perfil de competências previamente definido, e terá uma **valoração final de 25%**.

5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; realização e orientação para resultados e organização e método de trabalho.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de 25%.

6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO incidirá sobre os seguintes parâmetros de

avaliação:

6.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso. A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores**;
- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**
- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**
- Experiência relevante- **Bom -16 valores**
- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

6.2. Sentido de responsabilidade- capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores**;
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

6.3. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores**;
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando

elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

6.4. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**
- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

- Elevado - 20 valores;
- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

Cada um dos parâmetros de avaliação é objecto de classificação sendo o resultado final da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de selecção, para a valoração final, é de **25%**.

7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, ponderadas da seguinte forma:

$$CF = (PC \text{ ou } AC \times 0,50) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,25)$$

Em que:

- CF** = Ordenação final
- PC** = Prova Conhecimentos
- AC** = Avaliação Curricular
- AP** = Avaliação Psicológica
- EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências
- EPS** = Entrevista Profissional de selecção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,

Cardoso

Mme

[Signature]