Procedimento concursal comum para preenchimento de cinco postos de trabalho, na carreira geral assistente operacional (motorista de pesados de passageiros - crianças) com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para Divisão de Ação Social e Voluntariado -Proc.º 50/2020

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos nove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de cinco postos de trabalho, na carreira geral assistente operacional (motorista de pesados de passageiros - crianças) com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para Divisão de Ação Social e Voluntariado, aberto por deliberação da Assembleia Municipal de 03 de dezembro de 2020, estando presente os seguintes membros:

Presidente de Júri: Cláudia Susana Lobo Pais Teixeira Gomes
1ª Vogal efetiva: Piedade Susana da Silva Pina que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;
2º Vogal efetivo: Helena Sofia Meda da Cruz Coutinho.

A reunião de júri teve como intento deliberar a definição dos métodos de avaliação, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade:

Descrição das atividades:

As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 1 de complexidade funcional:
Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadras em diretivas gerais bem definidas, na área da condução; Execução de tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, o transporte de crianças e jovens portadores de deficiência; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza.

Métodos de seleção aplicar: Serão utilizados os previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Prova de conhecimentos teórico-prática (PC)- Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função.

Esta será divida em duas partes distintas:

Prova de conhecimentos teórico (PCT) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função;

Prova prática (PP) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função e,

Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Valoração Final (VF) = será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

VF= PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de conhecimentos,

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Caso surjam candidatos:

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

Os métodos de seleção consistirão em:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Avaliação curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

VF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "**prova de conhecimentos**" e "**avaliação psicológica**".

Prova de conhecimentos teóricos (PCT): Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a prova revestirá natureza teórica, será escrita, sem consulta, constituída por questões de escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel e versará sobre as matérias constantes do programa de provas infra indicado.

Na Prova de conhecimentos teóricos (PCT) será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos teóricos (PCT) terá a duração de sessenta minutos(60m).

Legislação geral:

- Conhecimento da Língua Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

A prova de conhecimentos teóricos será constituída por seis questões, cotadas da forma que a seguir se assinala:

Pergunta nº 1 e nº 3 – Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 4 opções de resposta: a), b), c) e d), com a **valoração de 1 valor**.

Pergunta nº 2 e nº 4 - Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 5 ou 6 afirmações: a), b), c), d), e) e f), de resposta verdadeiro (V) ou falso (F), com a **valoração de 6 valores.**

Pergunta nº 5 e nº 6 – Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 4 opções de resposta: a), b), c) e d), com a **valoração de 3 valores**.

Prova de conhecimentos prática (PCP): A prova de conhecimentos revestirá natureza pratica, com a duração de trinta minutos (30m) visa avaliar os conhecimentos dos candidatos ao nível das habituais funções de motorista de pesados de passageiros – crianças.

A prova de conhecimentos pratica consistirá na identificação das verificações que antecedem o início do serviço; condução urbana e incluindo manobras:

Aspetos a observar:

1) **ANTES DE DAR LIGAR O MOTOR**:

1.1. Examina o nível do óleo do motor

1.2. Examina o nível da água do radiador

1.3. Examina se os pneus estão baixos ou vazios

1.4. Examina faróis, pisca-pisca, stop, luzes de emergência

1.5. Examina a documentação do veículo

1.6. Examina os equipamentos de segurança

2) **DENTRO DO VEÍCULO:**

2.1. Verifica se os espelhos retrovisores permitem uma visão ideal na parte traseira do veículo

2.2. Verifica se o travão de mão está em bom estado de funcionamento

2.3. Verifica painel de instrumentos

2.4. Tenta movimentar o veículo sem soltar o travão de mão

3) **AO COLOCAR O VEÍCULO EM MOVIMENTO:**

3.1. Tenta sair sem engrenar a marcha correta

3.2. Arranca bruscamente

3.3. Inicia a marcha assinando-a devidamente

4) **EMBRAIAGENS E MUDANÇA:**

4.1. Deixa o carro andar em ponto morto

4.2. Toma as medidas necessárias na mudança de direção

4.3. Força o motor não usando a relação velocidade adequada

4.4. Não muda de velocidade adequadamente

5) CURVAS E ESQUINAS:

5.1. Efetua as curvas com o ângulo adequado à manobra necessária

6) COMPORTAMENTO GERAL:

9.1. Utiliza o fardamento e equipamento de segurança disponibilizado pelo município

9.2. Não responder a eventuais provocações no decurso do serviço

9.3. Ouvir opinião/sugestão da restante tripulação da viatura

9.4. Manter um relacionamento cordial com todos os intervenientes

9.5. Na condução, mantém a distância de segurança entre os demais veículos

9.6. Trava o veículo bruscamente

9.7. Dificulta o trânsito enquanto conduz

9.8. Não toma as devidas precauções quando muda de direção

9.9. Força a passagem quando devia dar prioridade a outros veículos ou peões

9.10. Não sinaliza as manobras em tempo útil

9.1.1 Não efetua ultrapassagens tomando as devidas precauções

9.12. Conduz com imprudência e/ou insegurança

9.13. Invade a via com prioridade sem antes parar ou tomar as devidas precauções

9.14. Demonstra reflexos tardios ou reações exageradas

9.15. Não domina o veículo sem o uso dos travões

9.16. Não observa os procedimentos de segurança ao efetuar a marcha atrás

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro:

Perceção e compreensão da tarefa

5 Valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa

4 Valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa

3 Valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa

2 Valores – Demonstrou conhecimento reduzido da Perceção e compreensão da tarefa

1 Valores – Demonstrou conhecimento insuficiente Perceção e compreensão da tarefa

2º Parâmetro:

Qualidade de realização

5 Valores – Demonstrou elevada qualidade de realização

4 Valores – Demonstrou boa qualidade de realização

3 Valores – Demonstrou razoável qualidade de realização

2 Valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização

1 Valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização

3º Parâmetro:

Celeridade na execução:

5 Valores – Demonstrou elevada celeridade na execução

4 Valores – Demonstrou boa celeridade na execução

3 Valores – Demonstrou razoável celeridade na execução

2 Valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução

1 Valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução

4 Parâmetro

Grau de conhecimentos demonstrado

5 Valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos

4 Valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos

3 Valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos

2 Valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos

1 Valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos

A Classificação final da Prova de Conhecimentos, teórica – pratica, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

PC = (PCT + 2PCP) /3

Em que:
PC= Prova de Conhecimentos;
PCT = Prova Conhecimentos Teórica;
PCP = Prova Conhecimentos Prática.

Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos Teórica - Prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

Avaliação psicológica (AP) - Visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Avaliação curricular (AC) – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

AC = [(HA) + (FP) + (EP x 3) + (AD x 2)]/7
Sendo que:

AC = avaliação curricular
HA = Habilitação académica
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Literária (HL) – Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para a carreira de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória) nos termos do artigo 86º nº 1 alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional:

Escolaridade obrigatória: 10 valores;
12º ano ou habilitações equivalentes (quando represente escolaridade superior à obrigatória, atendendo à idade do candidato) - 15 valores;
Habilitação académica de grau superior - 20 valores.

Formação profissional (FP) – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, a partir do ano de 2016, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções para a qual foi aberto o procedimento, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, numa escala de 0 a 20 valores.

Nas ações de formação onde apenas seja discriminada a duração em dias será atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação;

Não serão valoradas as ações de formação onde a duração em horas ou dias não se encontre expressamente indicada;

Sem formação ou ações de formação com duração ≤35 horas - 0 valores;
Ações de formação com duração> 35 e ≤70 horas – 10 valores /cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 70 e ≤100 horas – 12 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 100 e ≤150 horas – 14 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 150 e ≤200 horas – 16 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 200 e ≤250 horas – 18 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> a 250 horas – 20 valores

Experiência profissional (EP) - Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Até 4 anos de experiência profissional na Administração Local– 20 valores
Até 4 anos de experiência profissional na Administração Central -18 valores
Entre 4 anos e 8 anos de experiência profissional – 17 valores
Entre 8 anos e 12 anos de experiência profissional – 12 valores
Superior a 12 anos – 10 valores

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores
Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores
Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores
Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será atribuído 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista será 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.

A cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores

Detém um nível bom da competência - 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma:

CEAC = (C1 + C2 +C3 +C4 + C5C + C6) /6

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado

Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente

Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido

Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente.

Entrevista profissional de seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- **Parâmetro 1 - Motivação e Interesse (MI):** Pretende-se identificar as motivações e interesses profissionais e pessoais para o desempenho da função, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e avaliar a capacidade de integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.

- **Parâmetro 2 - Sentido Crítico (SC)**: Pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações apresentadas.

- **Parâmetro 3 - Capacidade de comunicação (CC):** Pretende-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias, linguagem utilizada e a qualidade de expressão verbal, nomeadamente pela clareza, precisão e assertividade.

- **Parâmetro 4 - Relacionamento interpessoal (RI):** Pretende-se aferir a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais distintos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a aptidão para gerir dificuldades e eventuais conflitos.

- **Parâmetro 5 - Experiência Profissional (EP)** - Pretende-se avaliar a variedade de conhecimentos profissionais e técnicos adquiridos e a utilidade para o exercício das funções, a competência técnica e a aptidão para corresponder às exigências do serviço.

A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/ obtenha uma classificação de reduzido ou insuficiente, num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o Município em *www.cm-gaia.pt* - *Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o disposto no nº 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 5** da entrevista profissional de seleção
b) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 1** da entrevista profissional de seleção
c) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 4** da entrevista profissional de seleção

VALORAÇÃO FINAL:

VF = PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 %
Em que:

VF = Valoração Final
PC = Prova de conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou

VF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

Cláudia Susana Lobo Pais Teixeira Gomes

Piedade Susana da Silva Pina

Helena Sofia Meda da Cruz Coutinho.

Certificado 2018/CEP/5485