

ACTA N.º 1

Aos 26 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum tendente à constituição de reserva de recrutamento, para a satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, na área de atividade de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído pelo Eng.º Luís Filipe Patrocínio Carrilho Mansos, Chefe da Divisão de Resíduos Sólidos, que presidiu, e pelos Vogais, Eng.º André Manuel Neves Duarte, Chefe da Divisão de Apoio Logístico, e Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 11/11/2024 (reunião n.º 20, assunto n.º10), para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos será prática e ou de simulação e avaliará os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, tendo uma duração máxima de 60 minutos. A referida prova comportará a realização de duas fases.

1.º fase: consistirá na avaliação do candidato relativamente à condução de viatura pesada, com a execução nomeadamente das seguintes tarefas: contorno de passeio, estacionamento, inversão de marcha e condução em zona urbana com a duração máxima de 30 minutos;

2.ª fase: consistirá na avaliação do candidato relativamente à operação de máquina retroescavadora, com a duração máxima de 30 minutos.

Em cada uma das fases da prova prática, serão avaliados os seguintes parâmetros: a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado 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, conforme fichas em anexo.

A avaliação final da prova prática de conhecimentos resultará das classificações obtidas nos parâmetros referidos, nos termos da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{PC (1.º fase)} = (\text{PCT} + \text{QRT} + \text{CEX} + \text{GCD}) / 4$$

$$\text{PC (2.º fase)} = (\text{PCT} + \text{QRT} + \text{CEX} + \text{GCD}) / 4$$

$$\text{CFPC} = [(\text{1.ª fase}) + (\text{2.ª fase})] / 2$$

Em que:

CFPC - Classificação Final da Prova de Conhecimentos

PCT - Perceção e Compreensão da Tarefa;

QRT - Qualidade de Realização da Tarefa;

CEX - Celeridade na Execução;

GCD - Grau de conhecimentos técnicos demonstrado.

1.2. Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica tem carácter eliminatório e visa avaliar aptidões, características de personalidade, e competências para a função (Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança), tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica comporta uma fase.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.3. Classificação Final (CF)

Da classificação final constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova de Conhecimentos (PC).

2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de valorização/requalificação profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1. Avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é eliminatória e tem uma ponderação de 70 % na valoração final.

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

A avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EP + FP + AD) / 4, \text{ em que:}$$

a) Habilitação académica de base (HA) ao nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde será ponderado, até ao máximo de valores, a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte escala:

- Habilitação inferior à escolaridade mínima obrigatória = 12 Valores
- Habilitação exigida em função da idade = 16 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória = 20 Valores

b) Experiência profissional (EP), onde será ponderado, até ao máximo de 20 valores, o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho (perfil funcional, anexo à presente ata), de acordo com a seguinte escala:

- ≥ 20 anos = 20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos = 18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos = 16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos = 14 valores
- < 4 anos = 12 valores
- Sem experiência profissional = 10 valores

c) Formação profissional (FP), onde será ponderada, até ao máximo de 20 valores, a frequência de ações de formação e o aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, em especial as relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a seguinte escala:

- sem ações de formação ou com ações de formação não relacionadas com a área funcional do lugar = 8 valores;
- com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar = 10 valores, acrescidos de:
 - 0,5 valores, por cada ação de formação até 15 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;
 - 1,0 valores, por cada ação de formação de 16 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
 - 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
 - 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
 - 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.
 - com Pós-Graduação relacionada com a área funcional do lugar = 3 valores.

d) A avaliação do desempenho (AD), onde será considerada, até ao máximo de 20 valores a classificação obtida no último ciclo avaliativo em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante/Muito Bom – 16 valores;
- Bom – 14 valores;
- Adequado/Regular - 12 valores;
- Inadequado – 8 valores;

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a 12 valores.

2.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências é eliminatória e tem uma ponderação de 30 % na valoração final.

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências (perfil funcional anexo à presente ata) consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a valorar numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, e dessas são efetivamente avaliadas quatro competências que constam do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.

2.2.1. Na respetiva grelha de avaliação, anexa à presente ata, serão registados os elementos que contribuem para a avaliação dos comportamentos, traduzindo-se na presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de 4 (quatro) comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1,25 valores no caso de presença do comportamento, ou zero (0) valores no caso de ausência de manifestação do comportamento.

Cada competência será classificada até ao máximo de 5,00 valores.

A classificação final da EAC resultará da soma das classificações obtidas no total dos 16 (dezasseis) comportamentos analisados, até ao máximo de 20 valores.

2.3. Da Classificação Final (CF), expressa na escala de 0 a 20 valores, constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

3. É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte (os métodos de seleção são eliminatórios);
- b) Que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção da Avaliação Psicológica.

4. Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, por unanimidade, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência:

- 1.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «qualidade de realização da Tarefa» da prova prática de conhecimentos;
- 2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova prática de conhecimentos;
- 3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova prática de conhecimentos;

4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova prática de conhecimentos;

5.º) Maior número de anos de experiência na função correspondente ao posto de trabalho posto colocado a concurso, em conformidade com a caracterização do perfil funcional, anexo à presente ata;

6.º) Maior nível da habilitacional na área de educação/formação académica exigida para o presente posto de trabalho;

7.º) Primazia na submissão/entrega da candidatura (data e hora).

Vogal

Presidente

Vogal