

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

### ATA Nº 1

**ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE LIGEIRAS, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 10 de julho de 2025.**

====Aos vinte e cinco dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, encontram-se reunidos na sala de reuniões da Câmara Municipal, na qualidade de membros do Júri do procedimento em epígrafe:=====

Presidente: Eng.º João Pedro Oliveira Marques Mouro, Diretor do Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano;=====

Vogais Efetivos: =====

1º vogal: Dr. Rui Manuel Rodrigues Santos Almeida, Chefe da Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Ação Social;=====

2º vogal: Dr. António Miguel Perdigoto Girão, Chefe da Divisão Administrativa, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma:=====

====Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória — Grau de Complexidade 1. =====

**a) Prova de Conhecimentos, mediante a realização de Prova Prática (PP)**, destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos de natureza prática e sob a forma oral que consiste na condução de viatura ligeira de passageiros, com identificação de manutenção preventiva de rotina e sobre requisitos específicos de segurança, licenciamento e formação para o transporte de crianças. No âmbito da componente prática, serão executadas as seguintes tarefas:

- Condução livre em estrada;
- Contorno de passeio;
- Estacionamento;
- Inversão de marcha;

Serão apreciados os seguintes fatores, tendo como suporte a grelha a seguir mencionada, em que a classificação final resulta da soma dos valores atribuídos em cada fator. =====

<b>Pontos</b>	<b>Destreza nas manobras</b>	<b>Perícia na condução</b>	<b>Qualidade na Execução da Prova</b>	<b>Conhecimento dos Mecanismos da Viatura</b>
5	Demonstrou possuir um conhecimento e habilidade completos para a execução das tarefas inerentes à função a desempenhar.	Revelou uma apreciável facilidade na execução das manobras e conhecimento dos mecanismos.	Prova bem executada com qualidade e rigor.	Revelou possuir conhecimentos profundos e atualizados dos mecanismos da viatura.

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

4	Revelou uma apreciável facilidade na condução do veículo e agilidade na execução das manobras.	Revelou razoável capacidade na condução do veículo e na execução das manobras.	Prova bem executada sem deficiências visíveis.	Revelou conhecimentos adequados à exigência do funcionamento da viatura.
3	Demonstrou alguma facilidade na execução das manobras.	Revelou alguns conhecimentos na execução das manobras.	Execução de prova que satisfaz, mas que exige aperfeiçoamento de pormenores.	Revelou conhecer os mecanismos com algumas deficiências.
2	Manifestou falta de aptidão para a condução e execução de manobras.	Manifesta falta de habilidade para a condução e execução de manobras da viatura.	Foram visíveis erros e defeitos graves muito frequentes na execução das tarefas.	Revelou conhecimentos insuficientes dos mecanismos. Carece das bases essenciais para a execução das tarefas propostas.
1	Sem aptidão para a condução e execução de manobras.	Sem conhecimentos para a execução da prova.	Sentiu-se incapaz para manobrar a viatura	Falta de conhecimentos sobre os mecanismos da viatura.

=====**b) Avaliação psicológica** - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

=====**E ainda como método facultativo:**

=====**c) Entrevista de Avaliação de Competências** - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores e terá incidência nas seguintes competências:====

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para os Resultados;
- Tomada de decisão;
- Orientação para a Participação;
- Inteligência Emocional.

=====**Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo**

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{PP (60\%)} + \text{AP (Apto/Não Apto)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que:

OF — Ordenação Final

PP — Prova Prática

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

**a) Avaliação curricular,** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

HAB — Habilitação académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

-----Habilitações académicas de grau exigido a candidatura — 18 valores; -----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido a candidatura — 20 valores. -----

-----Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:-----

-----Nenhuma unidade de crédito - 8 valores;-----

-----De 1 a 6 unidades de crédito - 10 valores;-----

-----De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;-----

-----De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;-----

-----De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores e-----

-----Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4



## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

-----Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas as funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o numero de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.=====

===== Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

----- Menos de um ano — 8 valores;-----  
----- Entre um e dois anos — 10 valores;-----  
----- Entre três e quatro anos — 12 valores;-----  
----- Entre cinco e seis anos — 14 valores;-----  
----- Entre sete e oito anos — 16 valores;-----  
----- Entre nove e dez anos — 18 valores e-----  
----- Mais de dez anos — 20 valores.-----

===== Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas a do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

----- Mérito Excelente — 20 valores:-----  
----- Desempenho Relevante — 16 valores; -----  
----- Desempenho Adequado — 12 valores e-----  
----- Desempenho Inadequado — 8 valores. -----

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

----- Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

-----A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

-----AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)

-----Em que:-----

----- AC = Avaliação Curricular-----

----- HAB = Habilitação Académica-----

----- FP = Formação Profissional-----

----- EP = Experiência Profissional-----

----- AD = Avaliação de Desempenho-----

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

**b) Entrevista de Avaliação de Competências** — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.-----

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.-----

-----E ainda como método facultativo:-----

**c) Avaliação Psicológica** — que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. -----

=====OF = AC (60%) + EAC (40%) + AP (Apto/Não Apto)-----

-----Em que:-----

-----OF — Ordenação Final-----

-----AC — Avaliação Curricular-----

-----EAC — Entrevista de Avaliação de Competências-----

-----AP — Avaliação Psicológica (método facultativo)-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores.

-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Serviço de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

-----O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.-----

-----Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.---

-----Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.-----

-----Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtido sem cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º233/2022, de 9



## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de São Pedro do Sul e disponibilizada na sua página eletrónica.-----

As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que tal não seja possível recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

-----A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.-----

-----A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de

0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.-----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.-----

-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,