

Ata n.º 1**Definição de critérios**

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções de operador de reboque no Serviço Operacional da Polícia Municipal - um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional

Aos três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, no edifício da Polícia Municipal de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de treze de julho de dois mil e vinte e quatro, constituído por Isabel Lobo, Comandante da Polícia Municipal de Olhão, na qualidade de presidente de júri, José Frade, Agente de Policial municipal de 1.ª classe, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Filomena Santos Arraes, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, ambos vogais efetivos, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual (LTFP), e art.ºs 3, 4, 5, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, a fim de, conjuntamente, determinar o seguinte: -----

----- ORDEM DE TRABALHOS -----

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o júri irá:-----

- Fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar a forma de classificação final dos métodos aplicados; -----
- Fixar critérios de desempate, se necessários e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais resulta do definido pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de set., que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de set., que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

As atividades a exercer são as inerentes à carreira e categoria assistente operacional com experiência comprovada em operar com o reboque, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente ao grau de complexidade 1, e competências da unidade orgânica a que ficará afeto/a, compreendendo a condução e operar com o reboque, nas várias situações de remoção de viaturas;

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

-----Requisitos especiais -----

O/a candidato/a deve:-----

- a) Possuir licença de condução para as categorias B1, B, C1,C; BE, C1E e CE;-----
- b) Experiência comprovada na remoção de viaturas, com 10 anos ou mais;-----
- c) O/a candidato/a deve reunir os requisitos gerais e especiais até à data do prazo fixado para apresentação de candidatura, sob pena de exclusão.-----

-----MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades.-----

Os métodos de seleção são aplicáveis aos candidatos, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada.a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36. O júri não define método facultativo; -----

b) Avaliação Curricular (AC - b1) e entrevista de avaliação de competências (EAC- b2) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afastem por escrito a aplicação destes métodos e optem pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. A estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, a prova de conhecimentos (PC) nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria. -----

A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.os 1 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o candidato(a) dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional e competências previamente definidos e constante da presente ata. -- A prova, unicamente de natureza prática, será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora (1h:00min).-----

A Prova de Conhecimentos traduzir-se-á em prova de condução em estrada onde serão ponderadas as competências técnicas exigidas a cada candidato(a) para o exercício da função e sua ponderação, de acordo com os parâmetros definidos na **tabela em anexo 1**, sendo valorada através da soma da valoração individual de todas as competências expressas na citada tabela em anexo, da seguinte forma: -----

PC = (RRPC*0,10) + (ESC*0,10) + (ECC*0,10) + (AO*0,10) + (TP*0,05) +(DMRV*0,15) + (CCE*0,10) +

(MP*0,10) + (MV*0,10) + (MEARV*0,10). -----

Cada um dos pontos é valorado de 0 a 20 valores, com a ponderação constante da fórmula supra.-----

A ponderação da PC para a avaliação final é de 100%. -----

a2) - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do(a) candidato(a), tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato(a) submetido ao método é elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de apto e não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

a3) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

B) Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos conforme art.º 36 n.os 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento, a valorizar da forma seguinte: -----

- habilitação exigida – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – 20 valores. -----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. -----

Assim, será considerada a frequência de ações de formação frequentadas nos últimos cinco (5) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização.-----

Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a duração inferior a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências, ações de sensibilização e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; ---

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; ---

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; ---

ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----

Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação; -----

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo candidato(a) através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

-. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

-. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----

-. Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

-. Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

-. Desempenho Adequado: 12 valores; -----

-. Desempenho Relevante: 16 valores; -----

-. Desempenho Excelente: 20 valores. -----

-. Ao candidato(a) que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----AC [(HAX15%)+(FPx30%)+(EPx45%)+(ADx10%)]-----

em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. -----

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

-. **Competências técnicas:** -----

- b.2.1 - Realização e orientação para resultados; -----

- b.2.2 - Organização e método de trabalho; -----

-. **Competências pessoais:** -----

- b.2.3 - Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----

- b.2.4 - Tolerância à pressão e contrariedades;-----

- b.2.5 - Relacionamento interpessoal; -----

- **Conhecimentos e experiência:** -----

- b.2.6 - Conhecimentos e Experiência, enquanto capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. ----

Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á, nomeadamente, nos comportamentos identificados na portaria n.º 359/2013, de 13 de dez., consoante a carreira em causa. -----

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula:

----- $EAC = (b.2.1 \times 0,16) + (b.2.2 \times 0,17) + (b.2.3 \times 0,17) + (b.2.4 \times 0,16) + (b.2.5 \times 0,16) + (b.2.6 \times 0,18)$ -----

A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas. Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

- 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----

- 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

- 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

- 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

- 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%. -----

b3) - O júri deliberou não definir um método facultativa. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%. -----

b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC) realizada nos termos do ponto a1), que conta para a avaliação final em 30%. -----

-----**MOTIVOS DE EXCLUSÃO**-----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: -----

- O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

- A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria. -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção a) ou b): -----

-a) - À generalidade dos candidatos (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = 100\% \times PC$, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos. -----

b) - Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

----- $CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times PC)$ -----

em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências; -----

PC: Prova de Conhecimentos (enquanto método facultativo). -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos,-critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. -----

No caso de candidatos com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

No caso de haver candidatos com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato - a1 ou b1; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método usado para candidato do art.º 36 n.º 2 da LTFP - b2; -----

3.º) A valoração obtida no método facultativo, caso aplicável; -----

4.º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na componente prática da prova de conhecimentos, seja como método obrigatório ou como método facultativo, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova prática; -----

1a: item 5 - CCE (ver anexo 1); -----

1b: item 2 - EC (ver anexo 1); -----

1c: item 6 - MP (ver anexo 1); -----

1d: item 1 - RRPC (ver anexo 1); -----

1e: item 8 - AV (ver anexo 1); -----

1f: item 3 TT (ver anexo 1). -----

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, pelas doze e trinta minutos, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

ISABEL DE
MORAIS RIBEIRO
DA SILVA LOBO

Assinado de forma digital
por ISABEL DE MORAIS
RIBEIRO DA SILVA LOBO
Dados: 2025.04.03
13:40:12 +01'00'

JOSÉ MIGUEL
GUERREIRO DE
SOUSA FRADE

Assinado de forma digital
por JOSÉ MIGUEL
GUERREIRO DE SOUSA
FRADE
Dados: 2025.04.04 10:58:41
+01'00'

FILOMENA DOS
SANTOS DO
ROSÁRIO ARRAES

Assinado de forma digital por
FILOMENA DOS SANTOS DO ROSÁRIO
ARRAES
Dados: 2025.04.03 16:18:18 +01'00'

ANEXO 1

	COMPETÊNCIA	Compreensão	Qualidade	Celeridade	Conhecimentos	Segurança	TOTAL
1	Regimes de Rotação e Passagens de Caixa (RRPC)						
2	Estabilidade de Condução sem carga (ESC)						
3	Estabilidade de Condução com carga (ECC)						
4	Abordagem aos Obstáculos (AO)						
5	Tipo de travagens (TP)						
6	Destreza e técnicas nas manobras de remoção de viaturas (DMRV)						
7	Cumprimento do Código da Estrada (CCE)						
8	Manobras e Parqueamento (MP)						
9	Manutenção e Verificações (MV)						
10	Manuseamento do Equipamento de Apoio à remoção viaturas (MEARV)						

ISABEL DE
MORAIS RIBEIRO
DA SILVA LOBO

Assinado de forma
digital por ISABEL DE
MORAIS RIBEIRO DA
SILVA LOBO
Dados: 2025.04.03
13:40:31 +01'00'

JOSÉ MIGUEL
GUERREIRO
DE SOUSA
FRADE

Assinado de forma
digital por JOSÉ
MIGUEL GUERREIRO
DE SOUSA FRADE
Dados: 2025.04.04
10:59:15 +01'00'

FILOMENA
DOS SANTOS
DO ROSÁRIO
ARRAES

Assinado de forma
digital por FILOMENA
DOS SANTOS DO
ROSÁRIO ARRAES
Dados: 2025.04.03
16:18:54 +01'00'