



## Câmara Municipal de Moura

### **Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria, assistente operacional (motorista de transportes coletivos) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

#### **ATA N.º 1**

No dia 22 de abril de 2025, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho de Assistente Operacional – Motorista de transportes coletivos, da carreira geral de Assistente Operacional, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 19 de fevereiro de 2025, constituído por:

Presidente: Marisa Isabel Veiga Bacalhau, chefe da Divisão de Cultura, Património e Desporto;

1.º Vogal efetivo que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos: João Paulo Fialho da Encarnação, chefe da Divisão Operacional e Serviços Urbanos;

2.º Vogal efetivo: Francisco Maria Marcos Guerreiro, Encarregado Operacional;

1.º vogal suplente: Carlos Manuel Candeias Neves, Motorista de transportes coletivos;

2.º vogal suplente: Mário António Lopes Valério, Encarregado Geral

#### **A reunião teve como objetivo:**

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- II. Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III. Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

#### **I. Perfil de competências:**

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos) atendeu à seguinte caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal para o ano de 2025, aprovado pela assembleia municipal de Moura, através da

JB



## Câmara Municipal de Moura

deliberação tomada em reunião de 26 de dezembro de 2024, sob proposta da câmara municipal aprovada na reunião de 27 de novembro de 2024, publicado no sítio institucional do município de Moura, separador recursos humanos, mapa de pessoal.

*"Conduz autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e a segurança das pessoas; assegura-se de que todos os passageiros que transporta estão credenciados para o efeito; por vezes colabora na carga e descarga de bagagens; no final de cada dia procede à arrumação da viatura em local destinado para esse efeito; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção; abastece a viatura de combustível possuindo para o efeito livro de requisições; preenche e entrega diariamente no parque de máquinas o boletim diário da viatura".*

Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho, deve ser aferido o seguinte perfil de competências aos candidatos, extraído da Portaria n.º 214/2024/1, de 20/9.

- a) **Orientação para o serviço público:** visa avaliar a atuação de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- b) **Orientação para resultados:** visa focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- c) **Análise crítica e resolução de problemas:** visa recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- d) **Orientação para a colaboração:** visa estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.



## **Câmara Municipal de Moura**

e) **Orientação para a segurança:** visa priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

f) **Iniciativa:** visa agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

## **II. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método de seleção e sistema de valoração final:**

### **Primeiro - Métodos de seleção e utilização faseada:**

Com base no perfil de competências definido e de acordo com o estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da dita Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos, em substituição da Avaliação Curricular.

YB 46 27



## **Câmara Municipal de Moura**

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado com o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Por razões de eficiência do procedimento, urgência e economia de custos, decorrentes da previsão de colaboração de entidades especializadas, concretamente na realização da avaliação psicológica, caso o número de candidatos/as seja superior a 20 (vinte), os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como a seguir se dispõe, de acordo com o Despacho do vereador dos recursos humanos, datado de 16 de abril de 2025.

Assim, de acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, serão convocados/as para a aplicação do primeiro método a totalidade dos candidatos/as admitidos/as.

A aplicação do segundo método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, 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.

Para este efeito, integram cada conjunto sucessivo todos/as os/as candidatos/as que obtenham a mesma classificação que o/a candidato/a posicionado/a na 10.º posição desse conjunto.

### **Segundo – Prova de conhecimentos:**

A prova visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.



## **Câmara Municipal de Moura**

---

A prova de conhecimentos é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática e teórica, assumindo esta a forma escrita.

A componente prática da prova tem a duração máxima de 45 minutos, e a componente escrita, a duração máxima de 60 minutos.

A prova prática consistirá na condução de autocarro de transporte de passageiros, segundo percurso preestabelecido, com execução de manobras operacionais; domínio da viatura; segurança de circulação; interpretação de mapas e definição de trajetos; verificação dos equipamentos mecânicos, elétricos e de segurança; higiene da viatura.

Os parâmetros de avaliação da componente prática da prova de conhecimentos, são os seguintes:

**A - Perceção e compreensão da tarefa proposta;**

**B - Qualidade de realização da tarefa;**

**C - Celeridade na execução da tarefa;**

**D - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.**

**Perceção e compreensão da tarefa:** Em que se avalia, designadamente, a facilidade de interpretação da informação que foi transmitida para realização da tarefa.

Demonstrou insuficiente capacidade de compreensão: 1 valor;

Demonstrou reduzida capacidade de compreensão: 2 valores;

Demonstrou suficiente capacidade de compreensão: 3 valores;

Demonstrou boa capacidade de compreensão: 4 valores;

Demonstrou elevada capacidade de compreensão: 5 valores

**Qualidade de realização da tarefa:** Em que se avalia, a utilização dos materiais, instrumentos e equipamentos apropriados para a realização da tarefa, bem como o cumprimento dos procedimentos adequados para a sua execução:

Demonstrou insuficiente capacidade na realização da tarefa: 1 valor;

Demonstrou reduzida capacidade na realização da tarefa: 2 valores;

Demonstrou suficiente capacidade na realização da tarefa: 3 valores;

Demonstrou boa capacidade na realização da tarefa: 4 valores;

Demonstrou elevada capacidade na realização da tarefa: 5 valores



## **Câmara Municipal de Moura**

**Celeridade na execução da tarefa:** Em que se avalia a rapidez de execução da componente prática da tarefa.

Demonstrou insuficiente rapidez na execução da tarefa: 1 valor;

Demonstrou reduzida rapidez na execução da tarefa: 2 valores;

Demonstrou suficiente rapidez na execução da tarefa: 3 valores;

Demonstrou boa rapidez na realização da tarefa: 4 valores;

Demonstrou elevada capacidade na realização da tarefa: 5 valores

**Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:** Em que se avalia a capacidade para a correta aplicação dos métodos e técnicas específicas para a realização da tarefa.

Demonstrou insuficientes conhecimentos técnicos na execução da tarefa: 1 valor;

Demonstrou reduzidos conhecimentos técnicos na execução da tarefa: 2 valores;

Demonstrou suficientes conhecimentos técnicos na execução da tarefa: 3 valores;

Demonstrou bons conhecimentos técnicos na execução da tarefa: 4 valores;

Demonstrou elevados conhecimentos técnicos na execução da tarefa: 5 valor

A classificação final da prova prática de conhecimentos numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, será obtida através da média aritmética ponderada dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:  $PPC = 20 * A + 30 * B + 25 * C + 25 * D / 100$

A prova escrita de conhecimentos é classificada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre o Manual de Boas Práticas na Utilização de Veículos de Serviços Gerais, e o Código de Conduta do município de Moura, disponibilizados na Plataforma de Recrutamento Online dos processos de recrutamento da Câmara Municipal de Moura em <https://recrutamento.cm-moura.pt>

A classificação final da prova de conhecimentos na escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, será obtida através da seguinte fórmula:

$$PC = \frac{PPC * 60 + PEC * 40}{100}$$

2

Em que:

PC = Prova de conhecimentos;

PPC = Prova prática de conhecimentos;



## **Câmara Municipal de Moura**

PEC = Prova escrita de conhecimentos

### **Terceiro - Avaliação Psicológica:**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto I, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Para o efeito, o júri socorrer-se-á de entidade pública habilitada para realização do método de seleção em causa, ou em caso de impossibilidade por entidade privada.

### **Quarto - Avaliação Curricular:**

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, com base na análise do respetivo currículo.

Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

32.1 – A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = HA + 2 FP + 3EP/6$

- Habilitação académica – HÁ;
- Formação profissional – FP;
- Experiência profissional – EP

As ponderações dos fatores HÁ, FP e EP integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional por considerar que a prática em contexto laboral é uma mais valia



## **Câmara Municipal de Moura**

para a boa execução do trabalho e a obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e a qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes e à comunidade.

Em que:

**Habilitação académica (HÁ)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

| Habilitações académicas                                | Valoração |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| Escolaridade obrigatória legalmente exigida            | 15        |
| Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida | 20        |

**Formação Profissional (FP)** - Para o cálculo da valoração a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, que se relacionem com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco anos.

b) i) São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas.

b) ii) Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

| Formação Profissional        | Valoração |
|------------------------------|-----------|
| Inferior ou igual a 20 horas | 10        |
| Entre 21 e 30 horas          | 12        |
| Entre 31 e 40 horas          | 14        |
| Entre 41 e 50 horas          | 16        |
| Entre 51 e 60 horas          | 18        |
| Superior a 60 horas          | 20        |



## Câmara Municipal de Moura

**Experiência Profissional (EP)** – Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- c) i) Até um ano de experiência profissional, 10 valores;
- c) ii) Por cada ano completo a mais de experiência profissional, acrescem dois valores, até ao máximo de 20 valores.

### **Quinto – Entrevista de avaliação de competências:**

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por elementos/s do júri habilitados para o efeito, ou caso contrário por trabalhadores do município de Moura, habilitados para a realização deste método de seleção.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar de acordo com a caracterização do posto de trabalho e do perfil de competências definido pelo júri, são as seguintes: Orientação para o serviço público, Orientação para resultados, Análise crítica e resolução de problemas, Orientação para a colaboração, Orientação para a segurança e Iniciativa, tudo como vem definido na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A classificação final deste método de seleção expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, será obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência avaliada, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = 20A + 25B + 15C + 15D + 15E + 10F / 100$$

Cada competência é avaliada nos seguintes termos:

| Número de comportamentos presentes | Valoração |
|------------------------------------|-----------|
|------------------------------------|-----------|

JB HB CP



## Câmara Municipal de Moura

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência       | 20 |
| Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência       | 18 |
| Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência       | 16 |
| Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência         | 12 |
| Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência | 8  |

### **Sexto: Ordenação final**

A ordenação final dos candidatos 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, com expressão até às centésimas.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem indicada na Portaria, e será excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como para os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final é estabelecida do seguinte modo:

$$OF = AC \times 70 \% + EAC \times 30 \% / 100$$

Para os demais candidatos, a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:

$$OF = PC - 70 \% + EAC \times 30 \% / 100$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;



## Câmara Municipal de Moura

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica;

**Sétimo: Critérios de ordenação preferencial:**

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as em situação não configurada pela lei como preferencial, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 24.º/2, alínea a) da Portaria.

Subsistindo o empate, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios.

- a) Candidato com a melhor classificação obtida sucessivamente nas competências elencadas na EAC, pela ordem indicada na presente ata;
- b) Candidato com a maior valoração na experiência profissional;
- c) Candidato com a maior valoração na formação profissional;
- d) Candidato com a habilitação académica mais elevada;
- e) Candidato com a menor idade;
- f) Candidato residente no concelho de Moura;
- g) Ordem alfabética

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes e por mim Deolinda Ortega, servindo de Secretária do procedimento.

Moura, 22 de abril de 2025

O Presidente do júri,

/Marisa Bacalhau/

JB



## Câmara Municipal de Moura

---

O Vogal Efetivo,

/João Encarnação/

O Vogal Efetivo,

/Francisco Guerreiro/

A Secretária

/Deolinda Ortega/