



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS)
POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE
PESADOS

ATA N.º 1

No dia 12 maio 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 Pesados, da carreira geral de Assistente Operacional, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 19 de fevereiro de 2025. Presidente: João Paulo Fialho da Encarnação, chefe da Divisão Operacional e Serviços Urbanos;

1.º Vogal efetivo que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos: Mário António Lopes Valério, Encarregado Geral Operacional;

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

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 Pesados) 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 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.



H.U. 2-
[Signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

Conduz veículos pesados destinados ao transporte de mercadorias, tendo em atenção a devida acomodação e segurança da carga transportada; manobra também sistemas hidráulicos, elétricos, mecanismos e equipamentos complementares de trabalho do veículo; é responsável por garantir a adequada utilização, abastecimento, conservação, limpeza e estacionamento do veículo; procede a verificações diárias das condições de utilização e funcionamento do veículo, sendo responsável pelo reporte e esclarecimento de anomalias detetadas e ocorrências no decurso do serviço que lhe foi atribuído; colabora quando necessário nas operações de carga e descarga.

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.
- 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 proativamente 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



Pl. U. 2025
P. 2025

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

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 caracterizadora 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.

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

Por razões de eficiência do procedimento, economia de custos decorrente da necessidade de participação de entidades especializadas, concretamente na realização do método de seleção avaliação psicológica, por inexistência de técnicos especializados no município, e ainda por urgência, atenta a necessidade de colmatar a aposentação de vários trabalhadores no setor operacional, 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 8 de maio de 2025.

Assim, de acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, serão convocados/as



R.U. 2023

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

para a aplicação do primeiro método a totalidade dos candidatos/as admitidos/as.

- a) O segundo e terceiro método de seleção apenas serão aplicados a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.
- b) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

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 (PC):

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.

A prova de conhecimentos de natureza prática, numa única fase e de realização individual, terá a duração máxima de 45 minutos, e visará avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova prática incidirá sobre conteúdos de natureza prática e especificamente relacionada com a área de atividade/função a concurso.

A prova prática consistirá no seguinte:

1 – Preparação da viatura para início da prova – Avalia se o motorista (concorrente) no início da prova procede à verificação do estado geral da viatura e se detém os elementos necessários para a circulação em estrada.

Análise da competência	Valoração
O concorrente não faz a preparação prévia da viatura, designadamente não verifica os níveis de água e óleo (motor e hidráulico); não verifica o nível de água no radiador e no reservatório limpa vidros e não verifica o estado dos pneus (pressão e estado) e ainda, não verifica se tem a documentação, triângulo e colete.	1



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

O concorrente demonstra poucos ou nenhuns conhecimentos sobre a utilização correta dos EPI'S	1
O concorrente demonstra bons conhecimentos sobre a utilização correta dos EPI'S	3
O concorrente demonstra excelentes conhecimentos sobre a utilização correta dos EPI'S	5

A classificação final da prova prática de conhecimentos numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, resulta da média aritmética simples dos valores obtidos pelos concorrentes nas diferentes tarefas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PPC = 1^{\text{a}} \text{ tarefa} + 2^{\text{a}} \text{ tarefa} + 3^{\text{a}} \text{ tarefa} + 4^{\text{a}} \text{ tarefa}$$

Terceiro - Avaliação Psicológica (AP):

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 (AC):

A AC avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, ou seja a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, com base na análise do respetivo currículo.

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:

$$AC = HA + 2 FP + 3 EP / 6$$



H. U. B. S.
Sts

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

O concorrente faz algumas das fases de preparação da viatura e algumas verificações.	3
O concorrente faz a totalidade da preparação da viatura e todas as verificações necessárias.	5

2 – Manobra e movimentação de carga recorrendo a camião – Avalia a destreza na condução do camião e o cuidado no transporte da carga.

Análise da competência	Valoração
O concorrente não tem destreza na condução e não acautela a carga que transporta.	1
O concorrente tem alguma destreza na condução e tem alguma cautela com a carga que transporta.	3
O concorrente tem destreza integral, domínio da condução e tem cuidado elevado com a carga que transporta.	5

3 – Simulação de uma avaria na viatura em estrada – Avalia se o concorrente sabe as regras de imobilização da viatura em estrada.

Análise da competência	Valoração
O concorrente não imobiliza o camião em segurança e não o sinaliza corretamente.	1
O concorrente imobiliza o camião deficientemente e não sinaliza parcamente o camião.	3
O concorrente imobiliza o camião em perfeita segurança e sinaliza-o corretamente.	5

4 – Utilização correta dos EPI (equipamentos de proteção individual) – Avalia a utilização correta dos equipamentos de proteção individual.

Análise da competência	Valoração
------------------------	-----------



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

- 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 para a qualidade de prestação 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
Sem formação	5
Igual ou inferior a 10 horas	10
Entre 11 e 20 horas	12



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

Entre 21 e 30 horas	14
Entre 31 e 40 horas	16
Entre 41 e 50 horas	18
Igual ou superior a 51 horas	20

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:

Experiência Profissional (anos)	Valoração
Sem experiência	5
Inferior ou igual a 1	10
Maior de 1 e inferior a 2	12
Igual ou maior de 2 e inferior a 4	14
Igual ou maior de 4 e inferior a 6	16
Igual ou maior de 6 e inferior a 8	18
Igual ou maior de 8	20

Quinto – Entrevista de avaliação de competências (EAC):

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC 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.



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

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:

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

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

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.



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

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:

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

Cada competência é avaliada nos seguintes termos:

Número de comportamentos presentes	Valoração
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.

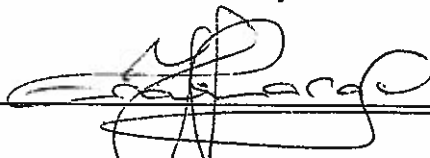
Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

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,



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA
Moura, 15 de maio de 2025

O Presidente do júri


O 1.º Vogal

Henrique António da U. L.

O 2.º Vogal

Francisco Raimundo Gomes

A Secretária

João