

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA 2 ASSISTENTES OPERACIONAIS – MOTORISTA DE TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS/CRIANÇAS –, A AFETAR À DMGM.

Ata número um

No dia 30 de janeiro de 2026, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 09:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 21 de janeiro de 2026, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – motorista de transporte coletivo de passageiros/crianças, a afetar à DMGM, constituído por:

Presidente: Pedro Manuel Teixeira Ribeiro Portela, Chefe da Divisão de Mobilidade e Gestão de Meios.

1.^a Vogal efetiva: Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.^o Vogal efetivo: Carlos Alberto Magalhães Gonçalves, Técnico Superior afeto à Divisão de Mobilidade e Gestão de Meios.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: *“Exerce funções de natureza executiva, nomeadamente condução de transportes coletivos; comunicação de ocorrências normais detetadas nas viaturas”.*

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos dos artigos 17.^o e 18.^o da Portaria n.^o 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.^o 1 do artigo 36.^o da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.^o 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 21 de janeiro de 2026, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos 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.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e terá duas componentes, uma escrita e outra prática, com uma valoração de 50% cada, na ponderação final deste método de seleção.

2.1. A Prova de Conhecimentos terá uma componente escrita que incidirá sobre conteúdos genéricos e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função.

2.1.1. Bibliografia de apoio para a componente escrita da Prova de Conhecimentos:

- Lei n.º 72/2013, de 03 de setembro, na sua versão atualizada - Código da Estrada;
- Lei n.º 13/2006, de 17 de abril - Regime Jurídico do transporte coletivo de crianças e jovens até aos 16 anos;
- Portaria n.º 1350/2006, de 27 de novembro - Licenciamento na atividade de transporte coletivo de crianças em automóveis ligeiros;
- Manual de Boas Práticas na utilização de veículos de serviços gerais – ESPAP – Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P.;
- Manual de eco-condução – ACAP – Associação Automóvel de Portugal;
- Regulamento Interno do Uso de Veículos Municipais da Câmara Municipal de Amarante.

A atualização da legislação será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

2.1.1.2. Durante a realização da componente escrita da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada no ponto 2.1.1.

2.1.1.3. O Regulamento Interno do Uso de Veículos Municipais da Câmara Municipal de Amarante será disponibilizado na plataforma eletrónica de recrutamento.

2.1.1.4. Duração da componente escrita da Prova de Conhecimentos: 30 minutos.

2.1.1.5. A componente escrita será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas.

2.2 A componente prática da Prova de Conhecimentos consistirá na execução de tarefas de condução e operação de veículos de transporte de passageiros, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

C – Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

D – Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura: Avaliação dos conhecimentos específicos sobre manutenção e conservação da viatura utilizada na execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores.

2.2.1. Duração aproximada da componente prática da Prova de Conhecimentos: 30 minutos.

2.2.2. A componente prática da Prova de Conhecimentos resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada uma das componentes destes parâmetros de avaliação, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$CPPC = (A + B + C + D) / 4$$

Em que:

CPPC = Componente prática da Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho

D = Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura

2.3. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada uma das componentes, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = (CE + CP) / 2$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

CE = Componente Escrita

CP = Componente Prática

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências

necessárias ao exercício da função.

- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

4.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP	20 valores

4.2. **Formação Profissional (FP):**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, obtida nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração até 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 40 horas	14 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas	20 valores

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.

4.3. **Parâmetro Experiência Profissional:**

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 e <2 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 2 e <5 anos	18 valores
Experiência profissional ≥5 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

Assim, de entre as competências definidas no mapa de pessoal para a carreira/categoria de assistente operacional (Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Colaboração; Orientação para os Resultados; Comunicação; Orientação para a Participação; Orientação para a Segurança), o Júri selecionou as competências abaixo indicadas, para aplicar neste método de seleção, por considerar que são as mais adequadas para o exercício da função a concurso:

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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 conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. A - Orientação para o Serviço Público: Atuar 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
2. Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
3. Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

5.1.2. B - Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

5.1.4. C - Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Transmite informação simples de forma clara.
2. Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
3. Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

5.1.6. D - Orientação para a Segurança: 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
2. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.

3. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

5.2. O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, nos seguintes termos:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A = Competência A - Orientação para o Serviço Público

B = Competência B - Orientação para a Colaboração

C = Competência C - Comunicação

D = Competência D - Orientação para a Segurança

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF):

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (40 AC + 60 EAC)/100$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro “Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução” da componente prática da Prova de Conhecimentos;
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Orientação para a colaboração”, da Entrevista de Avaliação de Competências;
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Orientação para a segurança”, da Entrevista de Avaliação de Competências.

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

Pedro Manuel Teixeira Ribeiro Portela

A 1.ª Vogal Efetiva,

Zita Graça Teixeira Pereira



O 2.º Vogal Efetivo,

Carlos Alberto Magalhães Gonçalves