

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA - SERVIÇOS CENTRAIS DO IPV

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

ATA N.º 1

----- Aos seis dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções de motorista de pesados de passageiros, estando presentes todos os elementos que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de 09 de outubro de 2025, para discussão dos seguintes pontos: --

1. Aprovação dos métodos de seleção -----
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação e definição da grelha classificativa -----
3. Sistema de valoração final -----

1. Aprovação dos métodos de seleção

----- Nos termos do n.º 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 9º e 17º da Portaria n.º 233/2002, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que se encontrem integrados na categoria e, comprovadamente, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito, pelo próprio candidato); -----

----- Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e, complementarmente, entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa

----- A ponderação dos métodos de seleção, quando aplicável, é a seguinte: -----

----- Avaliação curricular: 70% -----

----- Entrevista de avaliação de competências: 30% -----

----- Prova de conhecimentos: 70% -----

----- Avaliação psicológica: Apto/Não Apto -----

----- **2.1. Avaliação curricular** -----

----- Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente habilitações, percurso profissional e relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

----- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HAX20\%)+(FPX20\%)+(EPX50\%)+(ADX10\%)$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

----- A aplicação deste método consta da ficha que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dá por reproduzida (ANEXO I). -----

----- 2.1.1 Habilitações: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Escolaridade obrigatória = 16 valores -----

Habilitação superior à escolaridade obrigatória = 20 valores -----

----- 2.1.2 Formação profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2020, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas da seguinte forma: -----

Sem formação profissional = 0 valores -----

Formação anterior a 2020/não relacionada com o posto de trabalho = 8 valores -----

Formação até 21 horas = 12 valores -----

Formação entre 22 e 50 horas = 16 valores -----

Formação com mais de 50 horas = 20 valores -----

Handwritten signatures and initials in blue ink.

----- 2.1.3 Experiência Profissional: Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades descritas na caracterização do posto de trabalho, desde que comprovada, sendo o período de experiência (PE) valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$EP = (PE + AF) / 2$ -----

EP = Experiência profissional -----

PTE = Período temporal de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

----- O período temporal de experiência (PTE) será valorado da seguinte forma: -----

Menos de 12 meses = 8 valores -----

De 13 a 36 meses = 12 valores -----

De 37 a 60 meses = 16 valores -----

Mais de 60 meses = 20 valores -----

----- A adequação de funções (AF) pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência nas áreas de atividade específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 12 valores -----

Experiência em 3 a 4 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 16 valores -----

Experiência em 5 ou mais das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 20 valores -----

----- 2.1.4 Avaliação de desempenho: Serão consideradas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato tenha cumprido ou executado atribuição ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética dos anos considerados, transformada para: -----

Desempenho excelente = 20 valores -----

Desempenho relevante/bom/muito bom = 17 valores -----

Desempenho adequado/regular = 14 valores -----

Sem avaliação = 11 valores -----

Desempenho inadequado = 8 valores -----

----- **2.2 Entrevista de avaliação de competências** -----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise (de acordo com o ANEXO II que faz integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão Orientação para a segurança; Orientação para a colaboração, Iniciativa; Comunicação -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de zero a vinte e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- **2.3 Prova de conhecimentos** -----

----- A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos e práticas profissionais, bem como, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício adequado das funções descritas no presente aviso. -----

----- A prova é de realização individual, revestindo natureza prática, com a duração máxima de noventa minutos e incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

----- A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de tarefas de condução de veículo ligeiro e veículo pesado de passageiros, bem como, resposta a questões relacionadas com os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

A — Atitude: Avaliação do empenho, sentido de responsabilidade e confiança demonstrada na execução das tarefas, valorado até ao máximo de 4 valores; -----

B — Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade na execução de manobras diversas com veículo ligeiro e veículo pesado de passageiros, valorado até ao máximo de 6 valores; -----

C — Regras de segurança: Avaliação do conhecimento e identificação das normas e procedimentos de segurança a observar na condução dos veículos, valorado até ao máximo de 6 valores; -----

D — Conhecimentos específicos: Apreciação dos conhecimentos sobre identificação de verificações a efetuar, bem como de manutenção e conservação dos veículos, valorado até ao máximo de 4 valores. -----

----- A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Durante a realização da prova não é autorizada a consulta de legislação ou bibliografia, nem a utilização de telemóveis ou outros tipos de aparelhos eletrónicos. -----

----- **2.4 Avaliação Psicológica** -----

----- A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, de acordo com o perfil previamente definido. A aplicação deste método será solicitada à DGAEP ou, em alternativa, efetuada por técnico habilitado e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

2. Sistema de valoração final

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

Classificação Final = 70%PC + AP (Apto / Não Apto) + 30%EAC ou CF = 70%AC+ 30%EAC-----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

AP - Avaliação Psicológica; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios: -----

a) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares; -----

b) Candidato com maior classificação na entrevista de avaliação de competências. -----

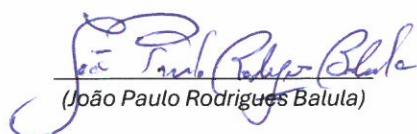
----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior

a 9,5 valores em qualquer dos métodos, bem como, a obtenção de menção de "Não Apto", não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. -----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação vai ser assinada pelos seus membros. -----

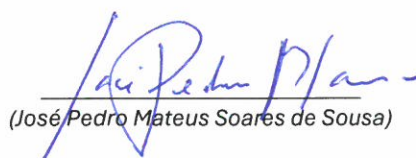
O JÚRI



(João Paulo Rodrigues Balula)



(Carla Arminda Resende Coimbra)



(José Pedro Mateus Soares de Sousa)

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 posto de trabalho por tempo indeterminado – carreira/categoria de Assistente Operacional –
Motorista de Pesados – Serviços Centrais



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

1 – Habilitações Académicas

Habilitação Superior à Escolaridade Obrigatória

20 valores

☐

Escolaridade Obrigatória

16 valores

☐

= _____

$$HA = \text{_____} \times 20\% = \text{_____}$$

2- Formação Profissional

Sem formação profissional

0 valores

☐

Formação anterior a 2020/ não relacionada com o posto de trabalho

8 valores

☐

Formação até 21 horas

12 valores

☐

Formação entre 22 e 50 horas

16 valores

☐

Formação com 50 ou mais horas

20 valores

☐

= _____

$$FP = \text{_____} \times 20\% = \text{_____}$$

**3– Experiência Profissional****3.1. Período de Experiência**

Sem experiência	0 valores	☐
Menos de 12 meses	8 valores	☐
De 12 a 36 meses	12 valores	☐
De 37 a 60 meses	16 valores	☐
Mais de 60 meses	20 valores	☐

= _____

3.2. Adequação de Funções

Sem experiência	0 valores	☐
Apenas experiência em outras áreas	8 valores	☐
Experiência em 1 a 2 áreas	12 valores	☐
Experiência em 3 a 4 áreas	16 valores	☐
Experiência em mais de 5 áreas	20 valores	☐

= _____

$$(3.1 + 3.2)/2 = \underline{\hspace{2cm}}$$

EP = _____ x 50% = _____

4– Avaliação de Desempenho

Desempenho excelente	20 valores	☐
Desempenho relevante/bom/muito bom	17 valores	☐
Desempenho adequado/regular	14 valores	☐
Sem avaliação	11 valores	☐
Desempenho inadequado	8 valores	☐

= _____

AD = _____ x 10% = _____

Total Avaliação Curricular = _____

O Júri,

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 posto de trabalho por tempo indeterminado – carreira/categoria de Assistente Operacional –
Motorista de Pesados – Serviços Centrais

Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Candidato(a): _____

Data: ____/____/____

Nível qualitativo	Nível quantitativo
Nível elevado	20 valores
Nível Bom	16 valores
Nível Suficiente	12 valores
Nível Reduzido	8 valores
Nível Insuficiente	4 valores

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Orientação para a segurança		
Orientação para a colaboração		
Comunicação		
Iniciativa		

Classificação Final:

O Júri,
