

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para a 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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de

Assistente operacional de motorista ligeiros de transporte escolar, referência AO_MLTE

Aos 18 dias de julho de 2019, pelas 16 horas, reuniu, no edifício da sede do Município de Sabrosa, sito na Rua do Loreto, em Sabrosa, o júri do procedimento concursal supra identificado, nomeado por despacho do Vice-Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, de 1 de julho de 2019, estando presentes o Presidente Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão Obras, Serviços e Ordenamento do Território, e como vogais efetivos Manuel João Areias Peixoto, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, e Manuel Fernando Sousa Botelho Moura, Coordenador Técnico de Armazéns, Oficinas e Equipamentos, todos da Câmara Municipal de Sabrosa.

1. Conteúdo funcional dos lugares a prover:

Conduzir carinhas para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; assegura-se 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; recebe diariamente, no serviço de transportes, o serviço para o dia seguinte, que, para além da rotina habitual, pode, em função das necessidades pontuais surgidas, compreender deslocações ou qualquer outro tipo de tarefas não previstas no programa diário regular; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação; abastece a viatura de combustível possuindo para o efeito cartão/código; tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações; acompanha junto da oficina os trabalhos de reparação a efetuar; preenche e entrega diariamente no serviço de transportes o boletim diário da viatura, no âmbito das atribuições e competências do Município;

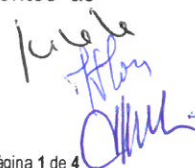
2. Métodos de seleção

Em conformidade com os n.º1 e n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, o candidato tem de trazer consigo documento de identificação pessoal para confirmação da identidade no momento da realização de cada um dos métodos de seleção.

2.1 Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos

a) A Prova de Conhecimentos (PC) (45%)

Será de realização individual de caráter oral e de simulação. Terá a duração de 30 minutos e consistirá na realização de tarefas no âmbito das funções a desempenhar, nomeadamente de veículo de ligeiro de transporte de passageiros, no caso transporte de crianças, abordagem de conhecimentos na área de Higiene e Segurança no Trabalho, e no que concerne às técnicas, materiais e equipamentos a utilizar nas tarefas inerentes ao



respetivo posto de trabalho. As funções a desempenhar enquadram-se no âmbito das competências e serviços de máquinas e viaturas municipais. A avaliação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas;

b) Avaliação Psicológica (AP) (25%) - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.2 Candidatos com vínculo

Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (15\%HA + 30\%FP + 30\%EP + 25\%AD)$, em que:

- **Habilitação Académica (HA)** – 10 (dez) valores aos candidatos detentores da escolaridade igual à legalmente exigida para o desempenho das funções e 20 (vinte) valores aos candidatos detentores da escolaridade superior à legalmente exigida para o desempenho das funções;
- **Formação Profissional (FP)** - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valorização máxima de 20 valores, atribuindo-se 1 valor por cada formação com um mínimo de 6 horas/dia, com um mínimo de 10 valores em caso de existência de pelo menos uma formação.
- **Experiência profissional (EP)** - execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, atribuindo-se 1 valor por cada ano completo de experiência.
- **Avaliação de Desempenho (AD)** - Relativa ao período não superior a 3 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Notas entre: 1 a 2,9 - 8 (oito) valores

3 a 3,9 - 10 (dez) valores

4 a 4,4 - 15 (quinze) valores

4,5 a 5 - 20 (vinte) valores



Será traduzida em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$, em que, A, B e C, correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Para os candidatos que não possuam AD, relativo ao período a considerar será atribuído a nota de 10 (dez) valores.

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) - Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Método de seleção adicional aplicável

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º10, do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril.

4. Ordenação final dos candidatos

A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = (45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS) \text{ ou } OF = (45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS)$$

Com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam das atas de reunião dos jüris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

A lista de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações do Município de Sabrosa e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Handwritten signature and initials in blue ink.

O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em regime de valorização profissional, seguidos pelos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e esgotados estes, dos restantes candidatos.

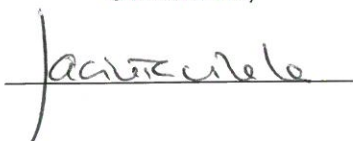
4.1 Critérios de ordenação preferencial

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos da alínea b), do citado n.º2, aplicar-se-á como critério de preferência sucessiva pela ordenação pelo método de maior ponderação.

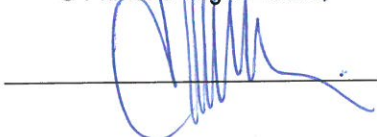
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Presidente,



O Primeiro Vogal Efetivo,



O Segundo Vogal Efetivo,

