

## 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 pesados de transporte escolar, referência AO\_MPTE**

*J. Vilela*  
*[Signature]*

Aos 13 dias de fevereiro de 2020, pelas 14 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 Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, de 10 de fevereiro de 2020, estando presentes o Presidente do Júri 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 autocarros 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

Conforme o disposto no artigo 36.º da LGTFP, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º2, do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º3, do artigo 36.º da LGTFP. Para ambos os casos será aplicado, adicionalmente, o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**2.2 A Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será de realização individual de carácter oral e de simulação. Terá a duração de aproximadamente 30 (trinta) minutos e consistirá na realização de tarefas no âmbito das funções a desempenhar, nomeadamente de veículo pesado 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;



**2.3 A Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (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 e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**2.4 A Avaliação Psicológica (AP)** 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido à Avaliação Psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado esta valoração será feita através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**2.5 A 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.

**2.6 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 valoração 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 valoração 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.

### 3. Ordenação final dos candidatos

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até as centésimas de acordo com a(s) seguinte(s) formula(s):

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

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 júris 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.

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.

#### 3.1 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.

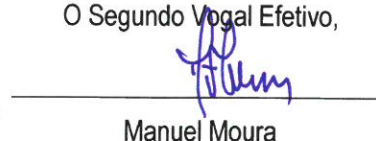
O Presidente,

  
Jacinta Vilela

O Primeiro Vogal Efetivo,

  
João Areias

O Segundo Vogal Efetivo,

  
Manuel Moura

