



Ata n.º 1

Aos 21 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, reuniram **António José de Moraes Baptista**, na qualidade de presidente do Júri, **Diogo Filipe Ganhão Firmino** na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e **João Manuel Buxo Marques**, na qualidade de 2.º vogal efetivo, todos do quadro de pessoal da Câmara Municipal de Alter do Chão, os quais constituem o júri do procedimento concursal, para ocupação de 2 postos de trabalho na categoria de assistente operacional – motorista de ligeiros – previstos e não ocupados no mapa de pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desta forma darem cumprimento ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Definir a ponderação e os fatores da Prova de Conhecimentos, da Avaliação Psicológica, da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Entrevista Profissional de Seleção e a fórmula da classificação final.

Relativamente ao Ponto 1 da Ordem de Trabalhos, e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 1 do art.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) **Prova de Conhecimentos (PC)** – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício das funções; e,
- b) **Avaliação Psicológica (AP)** – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

Também relativamente ao Ponto 1 da Ordem de Trabalhos, para aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi aberto em causa, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) **Avaliação Curricular (AC)** - visa avaliar 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; e,



- b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Igualmente relativamente ao Ponto 1 da Ordem de Trabalhos, e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é adotado o seguinte método de seleção:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, a **Prova de Conhecimentos (PC)** será de natureza escrita, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 40%. Terá a duração máxima de 90 minutos com 30 minutos de tolerância.

Também relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, a **Avaliação Psicológica (AP)** é 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, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%.

Igualmente relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, na **Avaliação Curricular (AC)** são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 40% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.

Sendo:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitação Académica;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional;
- AD – Avaliação de Desempenho.

Sendo:

Habilitações Académicas (HA)



- Escolaridade obrigatória _____ **18 valores;**
- Superior _____ **20 valores**

Formação Profissional (FP)

- Nenhuma formação _____ **10 valores;**
- Com ações de formação _____ **10 +1 valor/cada ação (até ao limite de 20);**

Experiência Profissional (EP), nas atividades inerentes à especificidade da área concursal:

- S/ experiência _____ **8 valores;**
- Com Experiência até 1 ano _____ **10 valores;**
- Com Experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos _____ **14 valores;**
- Com Experiência superior a 3 anos e inferior a 10 anos _____ **16 valores;**
- Com Experiência superior a 10 anos _____ **20 valores;**

Avaliação De Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- a) Sem qualquer avaliação _____ **10 valores;**
b) Acresce por cada avaliação de Bom/Adequado (um valor), de Muito Bom/Relevante (dois valores) e de Excelente (três valores), até ao limite de **20 valores**.

Ainda relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** é avaliada 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, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%.

Identicamente relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados:

- A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso;
- B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;
- C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover;
- D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A sua ponderação para a avaliação final de 30%.



Serão avaliadas pela média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros: 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, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

- $EPS = (A+B+C+D)/4$

Por último, relativamente ao Ponto 2 da Ordem de Trabalhos, a **Classificação Final (CF)** dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula:

- $CF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$ ou
- $CF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$.

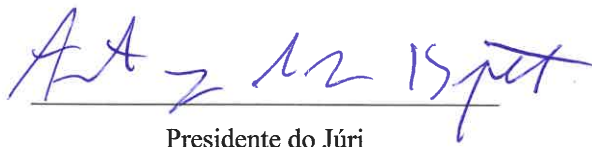
Em que:

- **CF = Classificação final;**
- **PC = Prova de Conhecimentos;**
- **AP = Avaliação Psicológica;**
- **AC = Avaliação Curricular;**
- **EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;**
- **EPS = Entrevista Profissional de Seleção.**

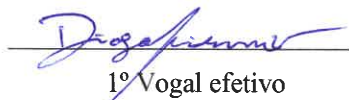
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

O Júri,



Presidente do Júri



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo