

Paulo Jorge Ribeiro Pimenta
Carlos Adalberto Almeida Mendes

ATA nº 1

Aos três dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezanove, no edifício dos Paços do Município, no gabinete do chefe de divisão da DOM, pelas dez horas, teve lugar a reunião do júri de seleção do **procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de motorista de transporte coletivo de passageiros da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto, e não ocupado, no mapa de pessoal do Município de Tarouca, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 27/11/2019.**

Estiveram presentes os seguintes **membros do júri:**

Presidente: Paulo Jorge Ribeiro Pimenta, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais;

Vogais efetivos: Victor Alexandre Cardoso Ferreira, Técnico Superior, que também secretariou a reunião, e Carlos Adalberto Almeida Mendes, Assistente Operacional.

A reunião teve a seguinte **ordem do dia:**

Ponto único - Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e sistema de valoração final

Em conformidade com o referido despacho de abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

MÉTODOS DE SELECÇÃO E CRITÉRIOS GERAIS

a) Prova práticos conhecimentos (PPC) - ponderação de 60%;

b) Avaliação Psicológica (AP) - ponderação de 40%;

a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), com a ponderação de 60%, valorada de zero a vinte valores, revestirá a forma oral e consistirá na condução de um veículo pesado de passageiros, com execução de várias manobras, acompanhada da realização de perguntas sobre as funções a desempenhar; e

b) Avaliação Psicológica (AP), com a ponderação de 40%, 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. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

i) em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

ii) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado = 20 valores; Bom = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Reduzido = 8 valores; Insuficiente = 4 valores.

$$CF = ((0.60 \times PC) + (0.40 \times AP))$$



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Carlos Augusto' and 'D. Cunha'.

MÉTODOS DE SELECÇÃO E CRITÉRIOS ESPECÍFICOS - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras de cada um dos postos de trabalho em causa (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de requalificação) são aplicáveis os seguintes métodos de selecção (salvo se, no formulário de candidatura, expressamente afastarem a aplicação do método de selecção obrigatório, caso em que lhes serão aplicados os métodos de selecção e critérios gerais:

- a) Avaliação curricular (AC) - ponderação de 40%;
- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) - ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) - ponderação de 30%.

a) **Avaliação Curricular (AC)** - com a ponderação de 40%, valorada de 0 a 20 valores, onde serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores na avaliação curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

i) **Habilitações Académicas (HA)** - ponderada de 18 a 20 valores:

- Posse da escolaridade obrigatória - 18 valores
- Posse de habilitação superior - 20 valores

ii) **Formação Profissional (FP)** - Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de 0 a 20 valores, realizadas nos últimos cinco anos (2019, 2018, 2017, 2016, 2014), sendo contabilizado o total das horas de formação, do seguinte modo:

- Sem formação - 0 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração inferior a 35 horas - 1 valor;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 35 horas e 70 horas - 2 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 70 horas e 140 horas - 3 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração superior a 140 horas - 5 valores;

Para os lugares postos a concurso o júri entendeu proceder à pontuação acima identificada por entender que quanto maior a formação no posto de trabalho a ocupar, maiores e mais profundos serão os conhecimentos adquiridos para o desempenho da respetiva atividade.



[Handwritten signature and initials in blue ink]

Para efeitos de ponderação considera-se que uma semana corresponde a cinco dias, com sete horas cada um.

Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respectivo certificado.

iii) Experiência profissional (EP) - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, ponderada de 0 a 20 valores reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, onde serão considerados os anos completos de serviços:

Sem experiência - 0 valores
>1 ano até 3 anos: 10 valores;
>3 anos até 6 anos: 12 valores;
>6 anos até 9 anos: 14 valores;
>9 anos até 12 anos: 16 valores;
> 12 anos: 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à ocupação do posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

iv) Avaliação de desempenho (AD) - será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que executou idêntica função (não superior a 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, valorado de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- **(Menção quantitativa ano/3)**

Nos casos em que os candidatos não tenham sido objecto de avaliação de desempenho a classificação a atribuir será de 1 valor por cada ano não avaliado.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = ((HA \times 0,2) + (FP \times 0,4) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,1))$$

Sendo que: AC= avaliação curricular; HA= habilitações académicas; FP= formação profissional; EP= experiência profissional e AD= avaliação de desempenho.

b) Entrevista de Avaliação de competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com a ponderação de 30%.

A EAC, com carácter eliminatório, é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



[Handwritten signature and initials]

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, terá a duração de 30 minutos, onde serão avaliados os seguintes fatores: motivação e interesse no lugar; capacidade de organização e de planeamento; capacidade de comunicação e de relacionamento com o público. O resultado final deste método é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos de seleção indicados nas alíneas b) e c) será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A Classificação Final (CF), expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0.40 \times AC) + (0.30 \times EAC) + (0.30 \times EPS))$$

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9.5 valores ou falte à sua realização, num dos métodos ou fases, no lhe sendo aplicado o método seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto art. 35º da Portaria 83-A/2009, de 22.01.

Caso subsista o empate serão aplicados os seguintes critérios, tendo em conta:

- a) Melhor classificação obtida na prova de conhecimentos/avaliação curricular;
- b) Melhor avaliação de desempenho obtida no ano imediatamente anterior;
- c) Maior idade.

Para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2011, de 03.02, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

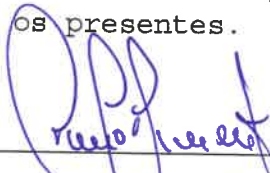
Excecionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado ($\Rightarrow 100$) tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, será aplicado o regime previsto no art. 8º da Portaria nº 83-A/2009, de 22.01.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas dez horas e trinta minutos da qual se lavrou a presente ata, que após



CÂMARA MUNICIPAL

ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os presentes.



Vida Alexandra Gomes Ferreira
