

ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (motorista de transportes coletivos), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 18.04.2019. =====

===== Aos vinte dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pelo Chefe de Divisão Municipal, **Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela**, na qualidade de Presidente, pela Assistente técnica, **Salomé Alexandra Melo Neto** e pela Técnica Superior, **Ana Lúcia Tavares Matos Gomes**, na qualidade de vogais efetivas. =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, nos termos e ao abrigo das alíneas a), b) e c) do n.º2, artigo 14º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, do seguinte modo: =====

===== **Prova de conhecimentos prática (PC)** - Prova de conhecimentos de caráter prático, com a duração até 30 minutos, de realização individual, que consistirá na condução de um veículo de transporte de passageiros e realização de manobras para estacionamento da viatura. =====

===== Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. =====

===== **Avaliação psicológica (AC)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. =====

===== **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção é avaliada 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 e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: =====

- a) Qualificação e perfil;
- b) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- c) Motivação e interesse;

d) Trabalho em equipa.

===== E resultará na seguinte fórmula: =====

$$\text{EPS} = \frac{a+b+c+d}{4}$$

===== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do Portaria n.º125-A/2019, de 30.04: =====

$$\text{CF} = 45\% \text{PC} + 25\% \text{AP} + 30\% \text{EPS}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

===== **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$\text{AC} = \frac{\text{HA} + \text{FP} + \text{EP} + \text{AD}}{4}$$

Sendo:

**HA = Habilitação Académica** - onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: =====

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 14 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 valores;

**FP = Formação Profissional** - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores:

Sem formação - 10 valores;

Por cada ação de formação - acresce 1 valor

**EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas: =====

Até 1 ano - 10 valores;

De 1 a 3 anos - 12 valores;

De 4 a 6 anos - 14 valores;

De 7 a 9 anos - 16 valores;

De 10 a 13 anos - 18 valores;

Mais de 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado. =====

**AD = Avaliação do Desempenho:** Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que o candidato ou candidata cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

Desempenho Inadequado - 0 valores

Desempenho Adequado - 12 valores

Desempenho Relevante - 16 valores

Desempenho Excelente - 20 valores

Aos candidatos e candidatas que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. As competências consideradas para o exercício da função são as seguintes:

Realização e orientação para resultados, ponderada a 15%;

Orientação para o serviço público, ponderada a 20%;

Organização e método de trabalho, ponderada a 15%;

Trabalho de equipa e cooperação, ponderada a 15%;

Relacionamento interpessoal, ponderada a 15%;

Responsabilidade e compromisso com o serviço, ponderada a 20%;

Escala	Classificação
100%	20
75% a 99%	16
50% a 74%	12
30% a 49%	8
0% a 29%	4

==== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do Portaria n.º125-A/2019, de 30.04: =====

$$CF= 30\%AC+70\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

==== Serão excluídos do procedimento os/as candidato/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9º, da Portaria. Nos termos do n.º9 do mesmo artigo, cada um dos métodos de seleção, bem como as fases que o compoem, é eliminatório. =====

==== Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

O JÚRI,



**Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela**

**Presidente**



**Salomé Alexandra Melo Neto**

**1ª Vogal**



**Ana Lúcia Tavares Matos Gomes**

**2ª Vogal**