

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Postos de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Área de Motorista de Transportes Públicos

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Ao nono dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de quatro de agosto de dois mil e vinte e dois, do Presidente da Câmara, constituído pelo Dirigente Intermédio de 3º Grau do Serviço de Manutenção de Edifícios e Espaços Públicos, Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz, na qualidade de Presidente do júri, e pela Técnica Superior de Relações Internacionais Ramo Económicas e Políticas, Susana Catarina Martins Rodrigues, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Dirigente Intermédia de 3º Grau do Serviço de Acessibilidade e Mobilidade, Ana Isabel Soares Carreira, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova de Conhecimentos.**
- . Avaliação Psicológica.**

1.1 Prova de conhecimentos (PC) tem a ponderação de 100% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 30 minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho, onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:

- 1.1.1** Conduzir autocarro de transporte de passageiros, segundo percurso preestabelecido, tendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles;
- 1.1.2** Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente.

Amalinda
B

Sendo avaliados os seguintes parâmetros:

<i>QET</i>	Qualidade de Execução da Tarefa
<i>CET</i>	Celebridade de Execução da Tarefa
<i>GRST</i>	Grau de cumprimento das Regras de Segurança no Trabalho
<i>GCT</i>	Grau de Conhecimento Técnicos demonstrados

Cada um dos citados parâmetros da *PC* é expresso na escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado da mesma expresso na mesma escala com valorização até às centésimas, obtido através da média das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PC = (QET \times 3 + CET \times 2 + GRST \times 2 + GCT \times 4) / 11$$

1.2 A Avaliação Psicológica (AP) será realizada por entidade externa ao júri e 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 será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a 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 será classificado como "Apto" ou "não Apto". A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido na Prova de Conhecimento uma valorização inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido na Prova de Avaliação Psicológica um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A **ordenação final** de candidatos é efetuada de acordo com a escala classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula, dependendo do universo de candidato e a Avaliação Psicológica será classificado como "Apto" ou "não Apto":

$$OF = PC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

. **Avaliação Curricular.**

. **Entrevista de Avaliação de Competências.**

2.1 A Avaliação Curricular (AC), tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular são considerados, designadamente, os seguintes itens: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25)$$

2.2.1 Habilitação Académica, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: Escolaridade obrigatória – 20 valores.

2.2.2 Formação Profissional, ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 1 valor até 6 horas de formação e 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste factor no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 20 valores.

2.2.3 Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte:

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Com experiência noutra área similar – 10 valores;
- Experiência na área:
 - até 2 anos – 12 valores;
 - até 4 anos – 14 valores;
 - até 6 anos – 16 valores;
 - até 8 anos – 18 valores;
 - 9 ou mais anos – 20 valores.

2.2.4 Avaliação de desempenho, só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 4 anos.

A valoração deste factor resultará da média aritmética simples das anotações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 4 valores;
- Desempenho adequado (2 a 2,999) - 8 valores;
- Desempenho adequado (3 a 3,999) - 12 valores;
- Desempenho excelente (4 a 4,4) - 16 valores;
- Desempenho excelente (4,5 a 5) - 20 valores.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo realizada por um técnico com formação profissional para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

A classificação deste método de seleção é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido na Prova de Conhecimentos uma valorização inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido na avaliação psicológica um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A **ordenação final** de candidatos é efetuada de acordo com a escala classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidato:

$$OF = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de ordenação preferencial – Substituído o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho.
2. Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz
(Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz)

O 1.º Vogal: Susana Catarina Martins Rodrigues
(Susana Catarina Martins Rodrigues)

O 2.º Vogal: Ana Isabel Soares Carreira
(Ana Isabel Soares Carreira)

