



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO)

DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO DE EQUIPAMENTOS ESCOLARES (CONDUTORES DE TRANSPORTES PESADOS DE PASSAGEIROS)

ATA

No dia catorze de janeiro do ano dois mil e vinte e dois, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Serviços, Abílio Gonçalo Ribeiro do Brito, como Presidente, pelo Encarregado Operacional, Luís Manuel Dias Martins, como 1º Vogal efetivo e pela Chefe de Divisão, Clementina de Fátima Bidarra Pinto de Castro, como 2º Vogal efetivo**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e de acordo com o definido no despacho da Vice-Presidente da Câmara de 07 de dezembro de 2021, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção. Estes métodos serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público.-----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular 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.-----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes:-----

Habilitações académicas ou nível de qualificação:-----

- 12 anos de escolaridade - 20 valores;
- 9 anos de escolaridade – 17 valores;
- 6 anos de escolaridade – 15 valores;
- 4 anos de escolaridade – 12 valores.

Formação profissional:-----

- Sem formação – 5 valores;
- Até 200 horas de formação na área – 10 valores;
- Entre 201 horas e 400 horas de formação na área – 15 valores;
- Mais de 400 horas de formação na área – 20 valores.

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- Sem experiência profissional – 1 valor;
- Até 6 anos de experiência profissional - 10 valores;
- Até 10 anos de experiência profissional – 15 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores;
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 20 valores.

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, 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.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com a aplicação da seguinte fórmula:-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

[Handwritten signature]

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
I - Motivação e experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores

VALORAÇÃO FINAL

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 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

$$CF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados.-----

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,

