



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE PESADOS)

--- Aos dezasseis dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu nos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Soure, o Júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de vinte e cinco de novembro do ano dois mil e vinte e dois, constituído pelos Senhores: Mauro António Pereira Alegre, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri; Evaristo Mendes Duarte, Técnico Superior e Gildo Soares Costa, Encarregado de Movimento; para determinar quais os métodos de seleção a utilizar assim como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valorização final de cada método. -----

--- Os Métodos de Seleção a utilizar serão: -----

----- **a) Prova de Conhecimentos** - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, constituída por questões, exclusivamente, de escolha múltipla. A prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. E versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas: ---

* Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----

* Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação); -----



* Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação); -----

* Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação); -----

* Noções gerais sobre mecânica: motor, órgãos de transmissão, órgãos de locomoção, órgãos direcionais, travões e sistema elétrico; -----

* Conservação de viaturas, cuidados periódicos e diários; -----

* Regras de segurança rodoviária e prevenção de acidentes; -----

* Conhecimentos do Código da Estrada, incluindo os documentos que devem acompanhar a viatura.

----- **b) Avaliação Psicológica** – que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

--- E ainda como método facultativo: -----

----- **c) Entrevista de Avaliação de Competências** – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

----- CF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%) -----

---- **Em que:** -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo); -----

----- **Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- **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. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

---- AC = (HAx30%) + (FPx30%) + (EPx30%) + (ADx10%) -----

---- Em que, -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitações Académicas; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação do Desempenho. -----

---- HA = Habilitações Académicas (30%): -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

-----♦ Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

-----♦ Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. -----

--- FP = Formação Profissional (30%): -----

-----♦ Cursos com duração inferior a 1 semana e até um mês – 1 valor; -----

-----♦ Cursos de duração superior a 1 mês – 2 valores. -----

Só serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

--- EP = Experiência Profissional (30%): -----

-----♦ Até 2 anos – 18 valores; -----

-----♦ Mais de 2 anos – 20 valores; -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

---- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. -----

----- E ainda como método facultativo: -----

---- **c) Avaliação Psicológica** - que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, durante esses período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)$ -----

---- **Em que:** -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

AP = Avaliação Psicológica (método facultativo); -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

----- A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela Técnica Superior, com competências para o efeito, da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

----- O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

----- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

----- Atas do Júri – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

----- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, será dada prioridade ao candidato que possuir o nível académico superior. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata. -----

O Presidente

O 1º Vogal Efetivo

O 2º Vogal Efetivo