



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE PESADOS)

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, nos Paços do Município de Viana do Alentejo, pelas quinze horas, reuniu o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, constituído do seguinte modo conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara de vinte e sete de agosto de dois mil e vinte e seis:

Presidente: Samuel Roberto Morita Barahona, Técnico Superior (Engenharia Civil) do Município de Viana do Alentejo;

Vogais efetivos: Rita Isabel Marques Bon de Sousa, Técnica Superior (Engenharia do Ambiente) do Município de Viana do Alentejo e Paula de Lurdes Martins Coelho, Técnica Superior (Economia) do Município de Viana do Alentejo;

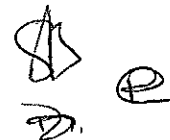
Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, teve esta reunião como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Salvo o previsto no ponto 2, os métodos de seleção serão constituídos por Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) sendo de carácter eliminatório:
 - a) A Prova de Conhecimentos terá uma componente prática (CP) e uma componente oral (CO) — Valorizada em 100%.
 - b) Avaliação Psicológica (AP) — Avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Deliberou o júri por unanimidade que a classificação dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será igual à classificação obtida na Prova de Conhecimentos desde que obtenham a menção de Apto na Avaliação Psicológica:

$CF = PC \times 100\%$ se AP = Apto

Em que:



seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 1:

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 60%,
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 40%.

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Terá ponderação de 60% e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

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

em que:

- HL = Habilitações Literárias
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Literárias (HL) serão classificadas da seguinte forma:

- Escolaridade Obrigatória – 18 valores
- Escolaridade superior à obrigatória - 20 valores

Na Formação Profissional (FP) serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovados. Será avaliada da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:



Sem cursos de formação	- 10 valores
Com formação até 50 horas	- 14 valores
Com formação superior a 50 horas e inferior a 100 horas	- 16 valores
Com formação superior a 100 horas	- 20 valores

Na Experiência Profissional (EP) só será contabilizado o tempo correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado.

A Experiência Profissional será classificada do modo seguinte:

Até dois anos	- 14 valores
Superior a dois anos e igual ou inferior a cinco anos	- 16 valores
Superior a cinco anos e igual ou inferior a dez anos	- 18 valores
Superior a dez anos	- 20 valores

Na Avaliação de Desempenho (AD) pondera-se a avaliação relativa ao último biénio/ciclo avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- Desempenho inadequado	- 8 Valores
- Desempenho adequado	- 15 Valores
- Desempenho relevante	- 18 Valores
- Desempenho Excelente	- 20 Valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por Técnicos de Gestão de Recursos Humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a aplicação desse método.

Atendendo a que este Município não possui técnicos com a necessária qualificação, terá que recorrer à prestação desse serviço. A definição do modo de avaliação deste método será da responsabilidade do avaliador.