



Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Recrutamento de quatro assistentes operacionais (Ref^a A e Ref^a B).

ATA N.º 1

1 - Aos dois dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, no edifício sede dos Serviços Municipalizados de Águas e Transportes da Câmara Municipal de Portalegre, reuniu o júri designado no ato de abertura do procedimento concursal referenciado em título, por deliberação do Conselho de Administração, tomada em reunião de 15 de abril, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17º a 21º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro e no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP).

Ref^a A - Dois postos de trabalho, carreira de assistente operacional - área operativa de águas e saneamento, funções de cabouqueiro.

Composição do Júri: Presidente - Rui Manuel Nunes Pinto, Chefe de Divisão Municipal dos Serviços Municipalizados de Portalegre; 1º Vogal Efetivo: Carla Patrícia Chambel Vicente Barradas, Técnica Superior de Gestão e Administração Pública, dos Serviços Municipalizados de Portalegre; 2º Vogal Efetivo: Elsa Sofia Miranda Relvas Carvalho, Técnica Superior de Engenharia Civil, dos Serviços Municipalizados de Portalegre.

Ref^a B - Dois postos de trabalho, carreira de assistente operacional - área operativa de transportes - funções de agente único de transportes coletivos.

Composição do Júri: Presidente - Rui Manuel Nunes Pinto, Chefe de Divisão Municipal dos Serviços Municipalizados de Portalegre; 1º Vogal Efetivo: Carla Patrícia Chambel Vicente Barradas, Técnica Superior de Gestão e Administração Pública, dos Serviços Municipalizados de Portalegre; 2º Vogal Efetivo: Ricardo Jorge dos Santos Delgado, Técnico Superior de Engenharia Eletromecânica, dos Serviços Municipalizados de Portalegre.

2 - O Júri, reunindo pela primeira vez, após dispor de todos os elementos legalmente exigidos em matéria de recrutamento pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e tendo em conta o despacho de abertura deste procedimento concursal, no uso da competência que lhe é conferida pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou por unanimidade, o seguinte:

3 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e do n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção:

3.1 - Relativamente à generalidade dos candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Prova de Conhecimento (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa; e, b) Avaliação Psicológica (AP) - 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.

3.2 - Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, cf. n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC) - que visa aferir os elementos de maior



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E TRANSPORTES
Câmara Municipal de Portalegre

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 do desempenho; e, b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.3. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção referidos no ponto anterior, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes neste caso os métodos de seleção obrigatórios referidos no ponto 3.1, da presente ata.

4. Valoração dos Métodos de Seleção - Refª A:

4.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - será de natureza prática, é valorada numa a escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 100%, terá a duração aproximada de 20 minutos e consiste na execução de funções de carácter manual relacionados com a caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência e atividade. A classificação resulta da média obtida através da soma da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: $PC = (A + B + C + D + E) / 5$, sendo: A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa; B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa; C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa e E - Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa: avaliação da forma como se expressa oralmente e dos termos e expressões utilizadas.

4.2. Avaliação Psicológica (AP) - destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

4.3. No recrutamento de candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, desde que não tenham exercido, por escrito, a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto 4.1 e 4.2 da presente ata, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

4.3.1 - Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 60%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$. Sendo: AC - Avaliação Curricular; HA - Habilitação Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho, cuja classificação final será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas – Neste parâmetro será considerada a titularidade do nível habilitacional.

∫ Nível habilitacional exigido para a função/candidatura - 18 valores;



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E TRANSPORTES
Câmara Municipal de Portalegre

✓ Nível habilitacional superior ao exigido para a função/candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional – em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

✓ Sem ações de formação - 10 valores;

✓ Ações de formação com duração ≤ a 35 horas - 10 valores + 0,5 valor/cada ação;

✓ Ações de formação com duração > 35 horas - 10 valores + 1 valores/cada ação.

EP = Experiência Profissional – Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

✓ Experiência ≤ 1 ano – 10 valores.

✓ Experiência > 1 ano e ≤ 2 ano – 12 valores;

✓ Experiência > 2 anos e ≤ 4 anos – 14 valores;

✓ Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos – 16 valores;

✓ Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos – 18 valores

✓ Experiência ≥ 8 anos – 20 valores;

AD = Avaliação de Desempenho – Relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade correspondentes às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte:

✓ - Desempenho Relevante - 20 valores;

✓ - Desempenho Adequado - 16 valores;

✓ - Desempenho Inadequado - 8 valores.

4.3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Com uma ponderação de 40%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

4.3.2.1 - A classificação final da Entrevista de Avaliação de competências (EAC), resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar: a) Adaptação e Melhoria Contínua; b) Conhecimentos e experiência; c) Tolerância à pressão e contrariedades; d) Trabalho de Equipa e Cooperação.

$$EAC = AMC+CE+TPC+TEC/4$$

Sendo que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AMC = Adaptação e Melhoria Contínua;

CE = Conhecimentos e experiência;

TPC = Tolerância à pressão e contrariedades;

TEC = Trabalho de Equipa e Cooperação.

5. Valoração dos Métodos de Seleção - Refª B:

5.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - Prova Prática de Conhecimentos - Esta prova terá a duração de 15 a 30 minutos e consistirá na utilização de autocarro standard, de tipologia urbana, a execução de



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E TRANSPORTES
Câmara Municipal de Portalegre

manobras de estacionamento em parque e a condução em percurso previamente definido, onde será também efetuada a simulação de entrada ou saída de passageiros. Esta prova incide sobre a aplicação prática do Código da Estrada e dos conteúdos programáticos para as categorias D e D+E constantes do capítulo II, Secção III, da Portaria nº 536/2005, de 22 de junho, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 100% e considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência, Condução Defensiva/Segurança na Condução, Noção das Distâncias/Destreza e Suavidade/Calma/Ponderação.

5.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências: a) Responsabilidade para com o serviço; b) Sentido de serviço público; c) Capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress; d) Facilidade de relacionamento interpessoal; e) Capacidade de comunicação e de desenvolvimento de estratégias de resposta à necessidade dos clientes; f) Dominar técnicas de comunicação oral e escrita; g) Capacidade para operar com equipamento de controlo, informação e comunicação (Sistemas de Bilhética e de Apoio à Exploração)) de alguma complexidade; h) Capacidade de atualização de conhecimentos técnicos; i) Capacidade de diagnóstico e atuação em tempo real; j) Capacidade para interpretar símbolos e códigos do painel de bordo, agindo em função das indicações dos instrumentos do painel; l) Capacidade de transmitir informações técnicas, relacionadas com a viatura ou funcionamento de sistemas de comando e controlo; m) Disponibilidade para trabalhar em equipa; n) Disponibilidade para desenvolver uma atividade sujeita a horários irregulares/turnos; o) Capacidade para ler, analisar e interpretar as escalas de serviço; p) Capacidade para conduzir, aplicando as técnicas de condução económico-defensivas, nos percursos linhas/carreiras pré determinados, adaptando o estilo de condução às normas de segurança, proteção ambiental e conforto dos passageiros; q) Possuir conhecimentos fundamentais do Código da Estrada e restante legislação relacionada com a operação de transportes rodoviário de passageiros; r) Capacidade para gerir a imagem pessoal de acordo com as regras de apresentação e higiene; s) Capacidade para assumir responsabilidade pela imagem institucional da empresa. A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, sendo valorada, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5.3 - No recrutamento de candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2, do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, desde que não tenham exercido, por escrito, a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto 5.1 e 5.2 da presente ata, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

5.3.1 - Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 60%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$. Sendo: AC - Avaliação Curricular; HA - Habilitação Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho, cuja classificação final será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas — Neste parâmetro será considerada a titularidade do nível habilitacional.

✓ Nível habilitacional exigido para a função/candidatura - 18 valores;

✓ Nível habilitacional superior ao exigido para a função/candidatura - 20 valores.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E TRANSPORTES
Câmara Municipal de Portalegre

FP = Formação Profissional – em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- / Sem ações de formação - 10 valores;
- / Ações de formação com duração \leq a 35 horas - 10 valores + 0,5 valor/cada ação;
- / Ações de formação com duração $>$ 35 horas - 10 valores + 1 valores/cada ação.

EP = Experiência Profissional – Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- / Experiência \leq 1 ano – 10 valores.
- / Experiência $>$ 1 ano e \leq 2 anos – 12 valores;
- / Experiência $>$ 2 anos e \leq 4 anos – 14 valores;
- / Experiência $>$ 4 anos e \leq 6 anos – 16 valores;
- / Experiência $>$ 6 anos e \leq 8 anos – 18 valores
- / Experiência \geq 8 anos – 20 valores;

AD = Avaliação de Desempenho – Relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade correspondentes às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte:

- / - Desempenho Relevante - 20 valores;
- / - Desempenho Adequado - 16 valores;
- / - Desempenho Inadequado - 8 valores.

5.3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Com uma ponderação de 40%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

5.3.2.1 - A classificação final da Entrevista de Avaliação de competências (EAC), resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar: a) Adaptação e Melhoria Contínua; b) Conhecimentos e experiência; c) Tolerância à pressão e contrariedades; d) Trabalho de Equipa e Cooperação.

$$EAC = AMC+CE+TPC+TEC/4$$

Sendo que:

- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
- AMC = Adaptação e Melhoria Contínua;
- CE = Conhecimentos e experiência;
- TPC = Tolerância à pressão e contrariedades;
- TEC = Trabalho de Equipa e Cooperação.

6. - A Classificação Final (CF) dos candidatos (Ref^a A e Ref^a B) resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (100\%) \text{ ou } CF = AC (60\%) + EAC (40\%).$$



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E TRANSPORTES
Câmara Municipal de Portalegre

Sendo: CF = Classificação final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

7. - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

8. - Em situações de igualdade de valorização, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

9.- Não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada a reunião cerca das dezasseis horas, sendo lavrada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri

Refª A

Presidente:


- Engº Rui Manuel Nunes Pinto -

1º Vogal Efetivo:


- Dr.ª Carla Patrícia C. Vicente Barradas

2º Vogal Efetivo:


- Engª Elsa Sofia M. Relvas Carvalho -

Refª B

Presidente:


- Engº Rui Manuel Nunes Pinto -

1º Vogal Efetivo:


- Dr.ª Carla Patrícia C. Vicente Barradas

2º Vogal Efetivo:


- Engº Ricardo Jorge Santos Dêlgado -