



Senhora Presidente

MUNICÍPIO DE ALPIARÇA

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional (Mecânico)

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, nos Paços do Município de Alpiarça, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional - Mecânico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Alpiarça, autorizado por despacho da Senhora Presidente, Sónia Isabel Fernandes Sanfona Cruz Mendes.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, optou-se pelos seguintes métodos:

- a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) ou Avaliação Curricular (AC) - método de seleção obrigatório.
- b) Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - método de seleção obrigatório.
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção facultativo.

16.1 - Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

16.2 - Prova Escrita de conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Para os restantes candidatos.

16.3 - Os métodos obrigatórios referidos no ponto 16.1, podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhe, nesse caso, os métodos previstos no ponto 16.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

16.4 - 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:

Sergio Leite

a) Para os candidatos que efetuam Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (PEC \times 40 \%) + (AP \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

b) Para os candidatos que efetuam Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

CF = Classificação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

16.5 - Prova Escrita de Conhecimentos (PC): assumirá forma escrita, terá a duração máxima de 90 minutos e será permitida no decurso da mesma a consulta de qualquer legislação ou bibliografia, exclusivamente em suporte de papel, para a sua realização e incidirá sobre a seguinte temática: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

16.6 - A Avaliação Psicológica (AP) 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 e será valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16.7 - A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

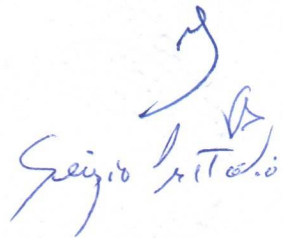
HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

16.7.1 - HA = Habilitação Académica:



Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores

Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura - 20 valores

16.7.2 - FP = Formação profissional:

Sem formação - 0 valores

Com duração igual ou inferior a 60 horas - 10 valores

Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas - 16 valores

Com duração superior a 100 horas - 20 valores

16.7.3 - EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores

Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de atividade - 10 valores

Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de atividade - 12 valores

Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de atividade - 16 valores

Superior a 3 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

16.7.4 - AD = Avaliação Desempenho:

Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores

Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores

Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 8 valores

16.8 - 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 é 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.

16.9 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final será obtido através da média aritmética das classificações dos seguintes fatores:

Experiência profissional (EP);

Capacidade de Comunicação (CC);

Relacionamento Interpessoal (RI);

A classificação de cada fator far-se-á da seguinte forma:

Elevado - 20 valores

Bom - 16 valores

Suficiente - 12 valores

Reduzido - 8 valores

Insuficiente - 4 valores

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = (EP + CC + RI)/3$$

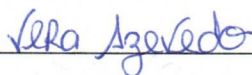
17 - Sistema de Classificação Final - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada.

17.1 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

18 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, atender-se-á à maior valoração no fator "Experiência Profissional".

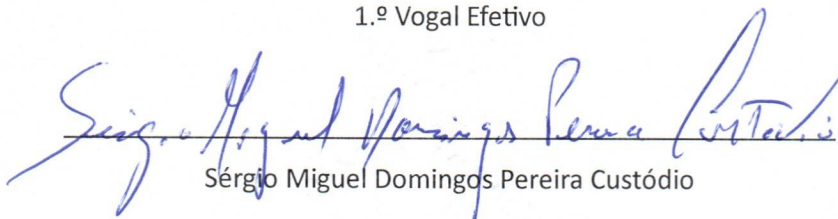
Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram onze horas e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri



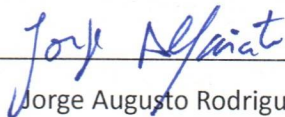
Vera Lúcia Teixeira Batista Azevedo

1.º Vogal Efetivo



Sérgio Miguel Domingos Pereira Custódio

2.º Vogal Efetivo



Jorge Augusto Rodrigues dos Reis Alfaiate