



**CONCURSO: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO
EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA À
OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL, NA
CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL — MOTORISTA
(M/F)**

Ata nº. 1

Aos vinte e um dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, no Edifício Sede da Associação de Municípios do Alentejo Central (AMCAL) em Cuba, o júri do concurso supracitado, sendo constituído por, Vitor Manuel Gomes Baia Santos Picado, Secretário-Geral da AMCAL, Carlos Manuel Figueira Carvoeiras Baiôa Monteiro, Técnico Superior da AMCAL, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Rui Manuel dos Reis Carapinha, Encarregado Operacional da AMCAL, reuniu para as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação a definir a fórmula de classificação final, a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, por unanimidade, o júri deliberou o seguinte:

1. Designação do Concurso: Procedimento concursal para dois postos de trabalho na modalidade de contrato por tempo indeterminado na carreira/categoria de assistente operacional: Referência A – 2 postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira e categoria de Assistente Operacional (M/F) – Motorista.....

2. Legislação Aplicável: Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, pela Portaria nº233/2022 de 9 de setembro.

3. Caracterização dos postos de trabalho: o constante no anexo à LGTFP, nomeadamente condução e operação de máquinas e veículos pesados e outros veículos pesados especiais (exemplo: pás carregadoras, limpa-fossas, viaturas de recolha, transporte e movimentação de resíduos, empilhadores, retroescavadoras, multifunções), com responsabilidade de garantir a adequada utilização, abastecimento, conservação e manutenção, limpeza, estacionamento, verificação diária das condições de utilização e funcionamento dos veículos que lhe sejam adstritos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias com vista à regularização dessas situações para garantir a segurança de terceiros, passageiros e do próprio veículo/máquina, funções com grau de complexidade funcional 1 (constante do anexo referido no n.º 2, do artigo 88.º da LGTFP.

4. Métodos de Seleção aplicáveis, ao abrigo do artigo 36.º da LGTFP:

Avaliação curricular (AC): 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), em que:

Para a valoração da Avaliação Curricular adotar-se-á a seguinte fórmula:

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

Este fator terá uma ponderação de 70% na Avaliação Final.

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA):

Para a valoração das Habilitações Académicas será adotado o seguinte critério:

- Até ao 9º ano inclusive = 12 valores
- Do 10º ao 12º ano inclusive = 15 valores

- Curso superior = 20 valores

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):

Para a valoração da Formação Profissional, serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participação em ações de formação – 12 valores;
- Até 7 horas de formação – 14 valores;
- Até 35 horas de formação – 15 valores;
- Até 70 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 70 horas de formação – 20 valores.

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):

- A valoração da Experiência Profissional, incidirá sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:
- 1 Ano – 10 valores
- De 2 a 3 anos – 13 valores
- De 4 a 6 anos – 15 valores
- De 7 a 9 anos – 16 valores
- De 10 a 13 anos – 18 valores
- De 14 a 16 anos – 19 valores
- Mais de 16 anos – 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD):

A valoração da Avaliação de Desempenho considerará a média aritmética de avaliação relativa aos dois últimos anos de acordo com os critérios estabelecidos na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro).

A avaliação é convertida numa escala de 0 a 20 valores (nota do último período avaliado X 4). Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

- **Provas de conhecimentos (PC)**: visam avaliar o conhecimento, desenvolvimento e destreza dos candidatos, assim como a sua aptidão e capacidade para o desempenho dos candidatos e que recairá na condução e realização de manobras com veículos pesados; nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores.

Este fator terá uma ponderação de 70% na Avaliação Final.

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente; aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 30% na Avaliação Final.

- **Avaliação Psicológica (AP)**: visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de

competências pré-definido. Esta prova terá uma classificação final de APTO e NÃO APTO.

As competências a avaliar nesta prova de seleção são as seguintes:

- **Competência a)** – Orientação para o Serviço Público;
- **Competência b)** – Relacionamento Interpessoal;
- **Competência c)** Otimização de recursos;
- **Competência d)** – Iniciativa e Autonomia;

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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

5. Método ou Fases de Seleção: Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado no Art.º 21 do n.º 4 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.....

6. Classificação Final: Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja



ocupação o presente procedimento é publicado: $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$ e para os demais candidatos: $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

7. Notificação dos candidatos admitidos e excluídos:

1. Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no artigo 6 da mesma Portaria.....
2. Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de seleção nos termos previstos do artigo 17.º da mesma Portaria.....

8. Publicitação dos resultados dos métodos de seleção: as listas com os resultados dos métodos de seleção e as listas unitárias de ordenação final dos candidatos serão publicitadas, em lugar público e visível, na sede da AMCAL e disponibilizadas em www.amcal.pt.....

9. Igualdade de Oportunidades: Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação.....



AMCAL

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DO ALENTEJO CENTRAL

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.....

O JÚRI

/Vitor Picado, Secretário-Geral da Amcal/

/ Carlos Monteiro, Técnico Superior da Amcal/

/ Rui Carapinha, Encarregado Operacional da Amcal/