



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de veículos pesados e transportes coletivos) do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos dezasseis dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, 9H30, na sede da Câmara Municipal de Vila do Porto, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto **para a Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente/ Serviço de Obras e Viação** na carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de Veículos pesados e transportes coletivos) constituído por:

Presidente: José Andrade Freitas,

1º Vogal Efetivo: Paulo Jorge Bettencourt da Silva,

2º Vogal Efetivo: Antero Humberto Morais Cabral, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar no Diário no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como, no sítio da Internet da Câmara Municipal de Vila do Porto (www.cm-viladoporto.pt) e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2ª série;
- 2 - Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação em vigor;



3 - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método de seleção.

Entrando-se no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou proceder à elaboração do Aviso, destinado ao recrutamento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto **para a Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente/ Serviço de Obras e Viação** na carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de Veículos pesados e transportes coletivos) tendo em vista a futura publicitação do aviso de abertura do procedimento em apreço, nos termos da lei, e que passará a constar **como anexo I** à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Entrando-se no segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, nos termos do artigo 36.º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante, LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria:

- Avaliação Curricular (AC), Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP);

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº2 do artigo 36º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo:

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

– **Prova Prática de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a concurso; na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

– **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. 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, 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.

– **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 relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala 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.

– **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 EAC 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 valores.

– **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS 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 valores.

Entrando-se no terceiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que a valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

- 
- a) $OF = 0,40 AC + 0,30 PC + 0,30 AP$.
b) $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$.

Em que:

OF = Ordenação Final.

AC = Avaliação Curricular.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Cada um dos métodos de seleção, ou fases que comportam, são eliminatórios, sendo excluído do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, do seguinte modo:

$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, ou, $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público, em que:

- a) HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.
- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores;
 - Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.
- b) FP = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Inexistência de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 10 valores;



- Frequência de uma ação de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 12 valores, acrescido de 1 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 20 valores, só serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas e ministradas por entidades credenciadas.

c) EP = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano: 10 valores;
- Igual ou superior a 1 e inferior a 10 anos: 18 valores;
- Igual ou superior a 10 e inferior a 20 anos: 19 valores;
- Igual ou superior a 20 anos: 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este item (AD) não será tido em conta.

A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho referente ao último período avaliado:

- Menção qualitativa de Excelente = 20 pontos;
- Menção qualitativa de Relevante = 15 pontos;
- Menção qualitativa de Adequado = 10 pontos;
- Menção qualitativa de Inadequado = 0 pontos.



Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.

A Prova Prática de Conhecimentos, de realização individual, terá uma duração até 60 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e consistirá na condução de uma viatura com lotação de 27 lugares com realização de várias manobras, bem como, na condução de uma viatura pesada verificando-se a realização de várias manobras, incluindo simulação de diversas operações.

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.

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.

Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27º da Portaria.

Em cumprimento do disposto no artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Relativamente à lista unitária de ordenação final, e respetiva publicitação, obedecerá ao disposto na referida Portaria.

- a) Em conformidade e, numa interpretação atualista das soluções interpretativas uniformes homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de junho de 2014, na sequência da reunião de coordenação jurídica da DGAL, de 15 de maio de 2014, face à vigência da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e revogação, por esta, da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, diploma que estabelecia o então regime jurídico chamado da requalificação de trabalhadores em funções públicas, agora, regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público a Câmara Municipal de Vila do Porto não terá de efetuar a consulta à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional previsto no artigo 34º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro, no âmbito do procedimento concursal que agora se pretende abrir para ocupação do posto de trabalho de Assistente Operacional (Motorista de Veículos pesados e transportes coletivos).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo



ANEXO I

AVISO

Contratação de Pessoal

Procedimento Concursal Comum

1 - Para efeitos do disposto no e do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante, (LTFP), torna-se público que, por despacho de 4 de fevereiro do ano em curso, da Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação do órgão executivo a 15 de fevereiro de 2022, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso, por extrato, no Diário da República, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento dos postos trabalho infra indicados, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, para exercer funções nos

serviços integrantes da estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho n.º 473/2011, publicado no DR 2.ª série n.º 5 de janeiro de 2011, a seguir enunciados:

REF^a B - 1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional para a Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente – Serviço de Obras e Viação para Motorista de veículos pesados e transportes coletivos;

2 - Reserva de recrutamento: Declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento.

3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.»

4 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro), Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro alterado pela Lei n.º 72/2020 de 16 de novembro, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante, Portaria, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 setembro (redação conferida pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e n.º 80/2013, de 28 de novembro), Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento de Estado para 2021.

5 - Prazo de validade: Nos termos do artigo 30.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação dos postos de trabalho referidos e será constituída reserva de recrutamento interna, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número



superior ao dos postos de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 - Âmbito do recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberações a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamento deste Município, para o corrente ano.

7 - Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área geográfica do Município de Vila do Porto.

8 - Caracterização dos postos de trabalho:

REF^a B - 1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional para a Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente - Serviço de Obras e Viação para Motorista de veículos pesados e transportes coletivos de passageiros:

Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional, grau de complexidade funcional 1, constantes do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP e inerentes à qualificação profissional exigida, competindo-lhe inclusive:

Conduzir veículos pesados e de transportes coletivos para que se encontra habilitado, tendo em conta as normas legais de circulação, o estado das estradas as condições meteorológicas e de trânsito;

Conduzir e manobrar máquinas e equipamentos pesados, tendo em conta o trabalho a realizar, as características do solo e o quadro de riscos;

Assegurar, nomeadamente, funções de condução de veículos pesados e de transporte de mercadorias e de passageiros a desenvolver na Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente/ Serviço de Obras e Viação e no Serviço de Cultura, Turismo, Desporto e Ação Social, ambos integrantes da estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho n.º 473/2011, publicado no DR, 2.ª série n.º 5 de 7 de janeiro de 2011.

Handwritten signature and initials in blue ink.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

9 - Requisitos de Admissão:

9.1 - Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- ii) 18 Anos de idade completos;
- iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

9.2 - Habilitações literárias exigidas:

REF^a B - 1 Assistente Operacional - Motorista de Veículos Pesados e Transportes Coletivos - A titularidade da escolaridade obrigatória a que corresponde o grau 1 previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, ou nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, admite-se a candidatura a quem, não sendo titular da habilitação adequada considere dispor da formação e/ou experiências profissionais necessárias e suficientes para a substituição da referida habilitação.

-Deverá possuir ainda os seguintes requisitos específicos, dentro do prazo de validade:

- a) Certificado de motorista para o transporte coletivo de crianças, de acordo com a Lei n.º 13/2006, de 17 de abril.
- b) Carta de condução para as categorias B (automóveis ligeiros) e D (automóveis pesados de passageiros);



c) Certificado de aptidão para motorista (CAM) para o exercício da profissão de motorista de veículos de categoria D (automóveis pesados de passageiros) e Carta de Qualificação de Motorista (CQM) para o exercício da profissão de motorista de veículos de categoria D (automóveis pesados de passageiros), conforme o Decreto-Lei nº 126/2009, de 27 de maio;

d) Carta de condução para a categoria C (automóveis pesados de mercadorias);

e) Habilitação legal para condução de tractor.

f) Certificado de aptidão para motorista (CAM) para o exercício da profissão de motorista de veículos de categoria C (automóveis pesados de mercadorias) e Carta de Qualificação de Motorista (CQM) para o exercício da profissão de motorista de veículos de categoria C (automóveis pesados de mercadorias), conforme o Decreto-Lei nº 126/2009, de 27 de maio.

10 - Remuneração: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias das categorias correspondentes aos postos de trabalho postos a concurso, será objeto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP e do despacho prévio favorável da Sra. Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto de 4 de fevereiro de 2022, no âmbito da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento de Estado para 2021, tendo como posições remuneratórias de referência com as subseqüentes atualizações:

- a) Carreira de Assistente Operacional - 4.ª Posição Remuneratória/ 4º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU) atento o disposto no Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 07 de dezembro, a que corresponde, a remuneração base de € 705,00 (setecentos euros e cinco cêntimos).

11 - Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em situação de mobilidade,

conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria.

12 – Forma e Prazo de Apresentação das Candidaturas:

12.1 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

12.2 – Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória), com indicação da referência a que se candidata, disponível no site oficial deste município em www.cm-viladoporto.pt e remetidas pelo correio eletrónico para pessoal@cm-viladoporto.pt até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

12.3 – Com formulário de candidatura, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Currículo vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);
- b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;
- d) Fotocópia legível da carta de condução;
- e) Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);
- e) Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).



12.4 - Os candidatos em situação de Valorização Profissional deverão apresentar documento comprovativo dessa situação.

12.5 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma assim como os meios/condições especiais de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

12.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

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

12.8 - Os candidatos trabalhadores do município de Vila do Porto ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que se encontram arquivados no seu processo individual.

13 - Métodos de Seleção:

13.1 - No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36.º da LTFP e artigos 5.º e 6.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares:

- Avaliação Curricular (AC), Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP);

13.2 - Para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de Valorização Profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, caso não exerçam a opção pelos métodos previstos no número anterior, por escrito, no formulário de candidatura, são adotados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.3 - A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com

Handwritten signature and initials in blue ink.

aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos:

a) $OF = 0,40 AC + 0,30 PC + 0,30 AP$.

b) $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$.

Em que:

OF = Ordenação Final.

AC = Avaliação Curricular.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

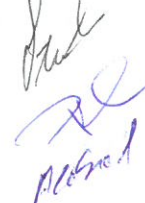
13.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

13.5 — A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

Para a prova de conhecimentos, é adotada a escala de 0 a 20 valores, como considerando-se a valoração até às centésimas, e é eliminatória, tal como referido anteriormente, para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

13.5.1 — Realização da prova de conhecimentos e duração:

REF^a B: A Prova Prática de Conhecimentos, de realização individual, terá uma duração até 60 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, e é eliminatória, tal como referido anteriormente, para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, consistirá na condução de uma viatura com lotação de 27 lugares com realização



de várias manobras, bem como, na condução de uma viatura pesada verificando-se a realização de várias manobras, incluindo simulação de diversas operações.

13.6 – 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.

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.

13.7 – A 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 a avaliação do desempenho obtida relativa ao último período avaliado.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala 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.

13.8 – 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 EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de

Ata
Alcides

20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.9 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS 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.

13.10 - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

13.11 - Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria.

13.12 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação.

13.13 - Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, conjugado com a alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria a ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é publicada no sítio da Internet da Câmara de Vila do Porto e será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

14 - Os candidatos excluídos, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria.

15 - Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 10.º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

16 - Publicitação das listas:

Handwritten notes in top left corner: "Melo", "20", and "Alc. 2011".

16.1 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vila do Porto e disponibilizadas na sua página eletrónica, nos termos do artigo 25º da Portaria.

16.2 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação final, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vila do Porto e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República sobre a sua publicação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria.

17 - Júri do Concurso:

REFª B:

Presidente: José Andrade Freitas,

1º Vogal Efetivo: Paulo Jorge Bettencourt da Silva, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos,

2º Vogal Efetivo: Antero Humberto Morais Cabral.

Vogal Suplente: Nelson Filipe Pereira da Silveira,

Vogal Suplente: Armanda Maria Cabral de Andrade.

18 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria o presente Aviso será publicitado no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Câmara Municipal de Vila do Porto, por extrato (www.cm-viladoporto.pt) e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República.

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