



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE CANALIZADOR

Ass 23  
[Handwritten signature and stamp]

ATA N.º 1

Aos 12 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Acácio Peres na qualidade de Presidente, Carlos Sampaio na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Nélia Campino na qualidade de 1º Vogal Suplente.

Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

Métodos de seleção:

Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica (forma oral) e prática, e terá uma duração não superior a 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; para o seguinte:

- A Prova prática consistirá na execução das seguintes tarefas: simulação/execução de um ramal domiciliário de abastecimento de água, utilizando para o efeito tubagens de PVC – Tubo Hidronil, acessórios metálicos roscados e tomada em carga; com utilização de ferramentas manuais e/ou eléctricas.
- Durante a Prova prática serão colocadas questões sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação); Regulamento Municipal de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual (EPI) - Regulamento n.º 156/2016 de 15 de fevereiro; e Despacho de Constituição de subunidades orgânicas - Despacho n.º 5440/2019 de 4 de junho.

Definem-se os seguintes parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT);
  - 5 valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;
  - 4 valores - Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;
  - 3 valores - Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;



- 2 valores - Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;-----
- 1 valores - Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa;-----
- Qualidade de realização (QR);-----
  - 5 valores - Demonstrou elevada qualidade de realização;-----
  - 4 valores - Demonstrou boa qualidade de realização;-----
  - 3 valores - Demonstrou razoável qualidade de realização;-----
  - 2 valores - Demonstrou reduzida qualidade de realização;-----
  - 1 valores - Demonstrou insuficiente qualidade de realização;-----
- Celeridade na execução (CE);-----
  - 5 valores - Demonstrou elevada celeridade na execução;-----
  - 4 valores - Demonstrou boa celeridade na execução;-----
  - 3 valores - Demonstrou razoável celeridade na execução;-----
  - 2 valores - Demonstrou reduzida celeridade na execução;-----
  - 1 valores - Demonstrou insuficiente celeridade na execução;-----
- Grau de conhecimentos demonstrado (GCD);-----
  - 5 valores - Demonstrou elevado grau de conhecimentos;-----
  - 4 valores - Demonstrou bom grau de conhecimentos;-----
  - 3 valores - Demonstrou razoável grau de conhecimentos;-----
  - 2 valores - Demonstrou reduzida grau de conhecimentos;-----
  - 1 valores - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos;-----

----- De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$\text{PC} = \text{PCT} \times 20 \% + \text{QR} \times 35 \% + \text{CE} \times 25 \% + \text{GCD} \times 20 \%$$

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 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, 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.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções,

*Handwritten signature and stamp in blue ink.*

levantado do



realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação): -----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 20\%$$

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

▪ Duração da Formação:-----

▪ ≤ 18 horas - 1 valor; -----

▪ > 18 horas e ≤ 36 horas - 2 valores; -----

▪ > 36 horas e ≤ 60 horas - 4 valores; -----

▪ > 60 horas - 5 valores; -----

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

▪ Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----

▪ Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. -----

▪ Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----

-----A Experiência Profissional (EP) reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

▪ Não tem - 0 (zero) valores-----

▪ até 1 ano - 12 valores -----

▪ > 1 ano ≤ 5 anos - 14 valores-----

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

levantado do povo



- > 5 anos ≤ 10 anos - 16 valores -----
- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 valores -----
- > 15 anos - 20 valores -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado; -----
- 5 valores – desempenho inadequado. -----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

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

-----As competências a considerar serão as seguintes: conhecimentos especializados (competência 1), trabalho de equipa e cooperação (competência 2), relacionamento interpessoal (competência 3). -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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. -----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- Capacidade de expressão e fluência verbal; -----
- Motivação profissional; -----
- Concisão no discurso; -----
- Valorização e atualização profissional. -----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. -----

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

levantado do processo



-----A valoração deste método de seleção é de 30 %.-----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

$$\blacksquare \text{ OF} = (\text{PC ou AC} \times 45 \%) + (\text{AP ou EAC} \times 25 \%) + (\text{EPS} \times 30 \%) \text{-----}$$

-----Sendo:-----

- OF = Ordenação Final -----
- PC= Prova de Conhecimentos-----
- AP= Avaliação Psicológica -----
- AC = Avaliação Curricular-----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Júri do Procedimento

A. A. A. / P. P. P.  
(Presidente)

Carla Eduardo Lopes Sempeiro  
(1º Vogal Efetivo)

Néha Regouga Campino  
(2º Vogal Efetivo)

levantado do chão