



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

[Handwritten signature]
CF

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/AUXILIAR DE COZINHA

1 Posto de Trabalho

-----ATA N.º 1-----

-----Aos dez dias do mês de julho 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 pelos seguintes elementos: Presidente: Luís Miguel Fonseca Ferreira, Chefe da Divisão Sócio Cultural; 1º Vogal Efetivo: Ana Paula Pereira Ribeiro, Técnica Superior; 2º Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio, Técnico Superior.-----

-----Nos termos e para os efeitos do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artº 14º, das alíneas a), b) do n.º 1 do art.º 5º e da alínea a) do n.º 1 do art.º 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os critérios de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova assumirá a natureza prática e terá uma duração máxima de duas horas. A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas,-----

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

-----Apoio à equipa do refeitório onde decorrer a prova, na preparação de uma refeição completa, constituída por sopa, segundo prato e sobremesa, em que será avaliada:-----

- a) a perceção e compreensão da tarefa; -----
- b) a qualidade de realização, -----
- c) a celeridade na execução; -----
- d) o grau de conhecimentos técnicos demonstrados; -----
- e) a aplicabilidade dos princípios gerais de higiene alimentar; -----

-----Em conformidade com o disposto no n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são publicitados, no sítio da internet da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo-----

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

-----Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, 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 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%.-----

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

-----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. 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:-----

- a) Motivação;-----
- b) Sentido de organização;-----
- c) Experiência profissional;-----
- d) Conhecimento da organização;-----
- e) Conhecimento das funções;-----
- f) Comunicação;-----



[Handwritten signatures and initials]

- g) Relacionamento interpessoal;-----
h) Capacidade de autoavaliação.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, cujo guião e ficha de avaliação se encontram em anexo à presente ata -----

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

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

-----Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, 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, 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. 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: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$-----AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%-----$$

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 15 Valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade; -----
b) 18 Valores – Habilitação superior à exigida que não a licenciatura -----
c) 20 Valores – Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior; -----
Considerando que:-----
- Nascidos(as) até dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe)-----
- Nascidos(as) de 1967 a 1980 – 6º ano (6ª classe)-----
- Nascidos(as) a partir de 1981 – 9º ano-----

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

- a) 18 Valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas; -----
b) 16 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas; -----
c) 14 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas; -----
d) 12 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas; -----
e) 10 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas; -----
f) 8 Valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional; -----

..... Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator poderá exceder 20 valores. -----

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 Valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
b) 18 Valores 4 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
c) 16 Valores 3 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
d) 14 Valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----



- e) 12 Valores 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- f) 10 Valores até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- g) 8 Valores – sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3(4,5 a 5 pontos);-----
- b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3(4 a 4,499 pontos); -----
- c) 15 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2,3(3 a 3,999 pontos);-----
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos);-----
- e) 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos). -----

-----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, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 20 de junho.-----

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

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista, em anexo, que avaliará um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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.-----

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

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

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A valoração deste método de seleção é de 30%.----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem 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 e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do art.º 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:-----

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

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

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular-----

AP =Avaliação Psicológica-----

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 Presidente: _____

O 1º Vogal Efetivo: _____

O 2º Vogal Efetivo: _____