



Handwritten signature in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSINSTENTE OPERACIONAL– ÁREA FUNCIONAL DE ASSINSTENTE OPERACIONAL/LEITOR-COBRADOR DE CONSUMOS

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte e seis dias do mês de novembro 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 Maria Joana Peniche Gingão na qualidade de Presidente, Antónia Lucinda Teles de Matos Serôdio na qualidade de 1º Vogal Efetivo e António Maria Pimenta Lopes na qualidade de 2º Vogal Efetivo. -----

-----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 aos 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 prática, sob a forma oral e terá uma duração não superior a vinte minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos oral são os seguintes: Conhecimento da área geográfica do município, tarefas inerentes à leitura e cobrança de consumos de água e manuseamento de equipamentos informáticos. -----

-----Quanto aos parâmetros de avaliação: Grau dos conhecimentos geográficos demonstrados, qualidade das respostas, conhecimentos das funções e motivação profissional. -----

-----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, 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: 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; -----

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

- a) 14 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas; -----
- b) 12 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas; -----
- c) 10 Valores - sem formação diretamente relacionada com a área funcional; -----

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

- a) 14 Valores - 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- b) 12 Valores - até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; ---
- c) 10 Valores - sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é 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) 12 valores - caso o candidato não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio -----



- e) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos); -----
- f) 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos). -----

-----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. -----

-----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: -----

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal; -----
- b) Motivação profissional; -----
- c) Concisão no discurso; -----
- d) Conhecimento das funções; -----
- e) Relacionamento interpessoal. -----

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

-----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 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: -----

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

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

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----



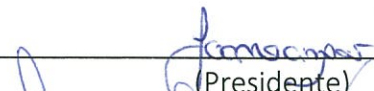
MONTEMOR
O | NOVO

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

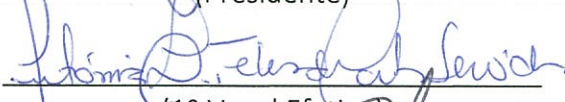
-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

-----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. -----

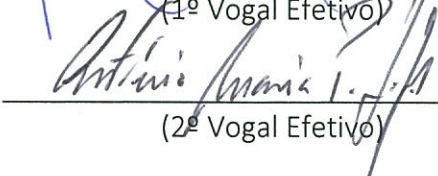
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)