



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO — REFERÊNCIA D — SEIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL — CANTONEIROS DE LIMPEZA

-----**ACTA N.º 1**-----

Aos 30 dias do mês de junho do ano de dois mil e dezasseis, reuniu na DAOAS – Divisão de Apoio Operacional, Obras, Águas e Saneamento da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: -----

PRESIDENTE: Acácio José de Jesus Peres – Chefe de Divisão; **1.º VOGAL EFECTIVO:** António Jorge Tavares Pacheco Viana – Técnico Superior; **2.º vogal efetivo:** Custódio Manuel Saiote Bombico — Assistente Operacional.-----

Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redação atual, deliberou o júri, na definição dos seguintes:

1. Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade: - Executa todas as tarefas relacionadas com a recolha e lavagem de contentores de deposição de RSU, extirpação de ervas e limpeza de espaços públicos, varredura, limpeza e lavagem de ruas, sarjetas e sumidouros, utilizando para o efeito as ferramentas e equipamentos necessários.-----

2. Requisitos de admissão:-----
- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;-----
 - Ter 18 anos de idade completos;-----
 - Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;-----
 - Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;-----
 - Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;-----

3. Critérios de seleção e respetivas ponderações:-----

Método de seleção, nos termos do artigo 53º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua atual redação e artigo 6º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação: Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza oral e prática, tendo uma duração entre 15 a 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----



A valoração deste método de seleção é de 45 %.

Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelo anterior método de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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) 20 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário; -----
 - b) 18 valores – habilitação de grau académico de 3º ciclo; -----
 - c) 16 valores – habilitação de grau académico de 2º ciclo; -----
 - d) 14 valores – habilitação de grau académico de 1º ciclo.-----
- A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
 - a) 20 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 25 ou mais horas e menos de 50 horas; -----
 - c) 14 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 25 horas;
 - d) 10 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.
- A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
 - a) 20 valores – 6 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
 - b) 16 valores – 4 anos ou mais e menos de 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
 - c) 12 valores – 2 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria -----
 - d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----



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

- a) 20 valores – desempenho excelente;-----
- b) 18 valores – desempenho muito bom;-----
- c) 15 valores – desempenho bom;-----
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento;-----
- e) 06 valores – desempenho inadequado -----

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

Avaliação psicológica (AP): A avaliação psicológica 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.-----

A aplicação deste método de seleção é obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública.-----

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

Como método de seleção facultativo será utilizado: Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Entrevista Profissional de Seleção – 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:

- 1. Motivação;-----
- 2. Sentido de Organização;-----
- 3. Experiência Profissional;-----
- 4. Conhecimento da Organização;-----
- 5. Conhecimento das Funções;-----
- 6. Comunicação;-----
- 7. Relacionamento Interpessoal;-----
- 8. Capacidade de Autoavaliação.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

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

AMB
[Handwritten signature]

