



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 CALCETEIRO

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 António Barreiros 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 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: Execução de 1 m<sup>2</sup> de calçada miúda de cubos e/ou calçada irregular de granito, com preparação e execução de base e sub-base, e refechamento de juntas.
- 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;

12/12/19  
Acácio Peres  
Carlos Sampaio  
António Barreiros

levantado do



- 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: -----

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

-----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

*Ass. do*  
*Barral*  
*cy*

levantado do



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: -----

▪  $AC = FP \times 30 \% + EP \times 50 \% + AD \times 20 \%$  -----

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

- Duração da Formação:-----
- $\leq 18$  horas - 1 valor; -----
- $> 18$  horas e  $\leq 36$  horas - 2 valores; -----
- $> 36$  horas e  $\leq 60$  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  $\leq 5$  anos - 14 valores-----
- $> 5$  anos  $\leq 10$  anos - 16 valores-----
- $> 10$  anos e  $\leq 15$  anos - 18 valores-----

*Ass. Barros*  
*CF*

levantado do



- > 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. -----

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

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Barral'.*

levantado do processo

