



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 MECÂNICO

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 Joaquim Martins 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 tarefas de desmontagem ou montagem de motores ou outros como, caixas de velocidades, embraiagens ou suspensões, utilizando para o efeito as ferramentas manuais e/ou elétricas e equipamentos necessários.
- 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;

levantado do processo



- 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:-----

▪ $PC = PCT \times 20 \% + QR \times 35 \% + CE \times 25 \% + GCD \times 20 \%$ -----

-----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 initials in blue ink.

levantado do



16/20
[Handwritten signature]

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:-----

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

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

- Duração da Formação:-----
- ≤ 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-----

levantado do



- > 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 in blue ink.

levantado do processo

