



MONTE MOR
O/NOVO
Câmara Municipal

Janina
Com. de
CLF

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL — COVEIRO

-----ATA N.º 1-----

-----Ao vigésimo sétimo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois 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 por Guida Maria Soares Cordeiro de Loureiro – Chefe da Divisão de Apoio Operacional, Obras, Água e Saneamento – na qualidade de Presidente, Cândida Isabel Fragosos Martins – Técnica superior da Divisão de Apoio Operacional, Obras, Água e Saneamento – na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Carlos Eduardo Lopes Sampaio – Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal da Divisão de Administração Geral e Financeira – na qualidade de 2.º 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, na sua atual redação, 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, e terá uma duração não superior a 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----A Prova prática consistirá na execução das seguintes tarefas: colaboração na abertura ou aterro manual de uma sepultura; corte de ervas com roçadora para manutenção/limpeza no cemitério; identificação/localização de uma determinada sepultura no cemitério, após indicação do seu número e apresentação da planta do cemitério. -----

-----Definem-se os seguintes parâmetros de avaliação e respetiva ponderação: -----

- Perceção e compreensão das tarefas (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; -----
 - 1 valores - Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa; -----
- Manuseamento das ferramentas (MF); -----
 - 5 valores - Demonstrou elevada destreza e segurança na execução; -----
 - 4 valores - Demonstrou boa destreza e segurança na execução; -----
 - 3 valores - Demonstrou razoável destreza e segurança na execução; -----
 - 2 valores - Demonstrou reduzida destreza e segurança na execução; -----
 - 1 valores - Demonstrou insuficiente destreza e segurança na execução; -----
- 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; -----



**MONTEMOR
O/NOVO**
Câmara Municipal

صافى
عبد الله
عبد الله

- 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;-----

----- De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$PC = PCT \times 20 \% + MF \times 20 \% + QR \times 35 \% + CE \times 25 \%$$

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



MONTEMOR
O/NOVO
Câmara Municipal

João Paulo
Carla de
CF

- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----
- A Experiência Profissional (EP) reportar-se-á 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-----
 - > 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. 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;-----
 - Experiência Profissional e conhecimento das funções;-----
 - Conhecimento da Organização;-----
 - Relacionamento Interpessoal;-----
 - Capacidade de autoavaliação.-----
- 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 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, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das



MONTEMOR
O/NOVO
Câmara Municipal

classificações dos elementos a avaliar 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 ou AC × 45 %) + (AP ou EAC × 25 %) + (EPS × 30 %)-----

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

- OF = Ordenação Final-----
- PC= Prova de Conhecimentos-----
- AP= Avaliação Psicológica-----
- AC = Avaliação Curricular-----
- 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.-----

-----Mais deliberou o júri, e de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara, que a aplicação dos métodos será feita faseadamente, considerando a inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de Avaliação Psicológica num momento único, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do art.º 7º do referido diploma legal, e ocorrerá da seguinte forma:-----

- Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos;-----

- Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;-----


- Conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

-----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.-----

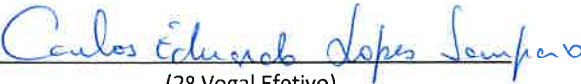
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)