

23 de  
CF  
A

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 CANTONEIRO DE LIMPEZA

ATA N.º 1

Aos três dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu no edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: CÂNDIDA ISABEL FRAGOSOS MARTINS, Chefe da Divisão de Serviços Urbanos; 1º Vogal Efetivo: CARLOS EDUARDO LOPES SAMPAIO, Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal; 2º Vogal Efetivo: MANUEL JOÃO CAMPINO AZINHEIRINHA, Encarregado Operacional da Subunidade Orgânica de Higiene da Divisão de Serviços Urbanos.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo de candidatos:

**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 avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova prática consistirá na execução das seguintes tarefas: extirpação/corte de ervas manual ou com roçadora para manutenção/limpeza de arruamentos e outros espaços públicos; manuseamento de vários equipamentos e ferramentas para varredura e recolha de folhas.

Durante a prova prática serão colocadas questões teóricas (forma oral) 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 (Regulamento n.º 156/2016, publicado no DR n.º 31, 2.ª série, de 15 de fevereiro); Despacho de Constituição de subunidades orgânicas – Despacho n.º 8019/2022, publicado no DR n.º 125, 2.ª série, de 30 de junho).

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

- Perceção e compreensão das tarefas (PCT);
  - 20 valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;
  - 16 valores - Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;
  - 12 valores - Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;
  - 8 valores - Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;
  - 4 valores - Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa;
- Manuseamento de equipamentos e ferramentas (MEF);
  - 20 valores - Demonstrou elevada destreza, celeridade e segurança na execução;
  - 16 valores - Demonstrou boa destreza, celeridade e segurança na execução;
  - 12 valores - Demonstrou razoável destreza, celeridade e segurança na execução;
  - 8 valores - Demonstrou reduzida destreza, celeridade e segurança na execução;
  - 4 valores - Demonstrou insuficiente destreza, celeridade e segurança na execução;
- Qualidade de realização (QR);
  - 20 valores - Demonstrou elevada qualidade de realização;

- 16 valores - Demonstrou boa qualidade de realização;
- 12 valores - Demonstrou razoável qualidade de realização;
- 8 valores - Demonstrou reduzida qualidade de realização;
- 4 valores - Demonstrou insuficiente qualidade de realização;
- Grau de conhecimento demonstrado nas questões teóricas (GCD);
  - 20 valores - Demonstrou elevado grau de conhecimentos;
  - 16 valores - Demonstrou bom grau de conhecimentos;
  - 12 valores - Demonstrou razoável grau de conhecimentos;
  - 8 valores - Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;
  - 4 valores - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos.

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

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

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **70%**. -----

-----**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 avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. -----

-----A classificação do método é qualitativa (Apto ou não apto), não tendo valoração na nota quantitativa final. -----

-----Os candidatos que estejam a executar funções caraterizadoras 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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, 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 e para efeitos de normalização considera-se que 1 dia de formação é equivalente a 6 horas de formação: -----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 60 ou mais horas; -----
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 36 ou mais horas e menos de 60 horas; -----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 35 horas; -----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----

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

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

*E. J. de*  
*C. J.*  
*[Signature]*

- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- c) 12 valores – menos de 3 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)** será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – desempenho excelente; -----
- b) 16 valores – desempenho relevante; -----
- c) 12 valores – desempenho adequado; -----
- d) 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 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

-----A valoração deste método de seleção é de **40%**. -----

-----A **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 numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. -----

-----As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes: -----

- a) Orientação para os resultados; -----
- b) Relacionamento interpessoal; -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Tolerância à pressão e contrariedades; -----
- e) Trabalho de equipa e cooperação; -----

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

-----Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos:-----

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----

-----Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar 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 o seguinte método 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): -----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

----- A ponderação, para a valoração final, 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, considerando-se a valoração até às centésimas e

efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:-----

$$OF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

-----  
Ou

$$OF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + PC \times 30\%$$

-----  
Sendo:

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

-----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 ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 9º e no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma -----

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos 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;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

-----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

-----  
*E. de R. Martins*

(Presidente)

-----  
*C. C. F.*

(1º Vogal Efetivo)

-----  
*MANUEL AZINHEIRINHA*

(2º Vogal Efetivo)