

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 FIEL DE MERCADOS E FEIRAS

-----ATA N.º 1-----

-----Aos nove 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 por Daniel Pedreira – Chefe da Divisão de Planeamento e Apoio ao Desenvolvimento Económico na qualidade de Presidente, Rita Sampaio – Técnica Superior na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Camilo Arraiolos – Assistente Operacional na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----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 prática, e terá uma duração não superior a 1 hora. 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: limpeza do Pavilhão de Exposições e sanitários, corte de ervas com roçadora para manutenção/limpeza do Parque de Exposições Municipal, simulação de cobrança de bancas temporárias e fornecimento de gelo.-----

-----Quanto aos parâmetros de avaliação:

- 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 valor – 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 valor – Demonstrou insuficiente destreza e segurança na execução.-----
- Qualidade da realização (QR):-----
 - 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;-----
 - 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;-----
 - 3 valores – Demonstrou qualidade razoável de realização;-----

- 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;-----
- 1 valor – 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 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução.-----

-----De acordo com a seguinte formula:-----

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

-----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*.-----

-----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 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 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: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$-----AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%-----$$

-----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 3.º ciclo;-----
- c) 16 valores - habilitação de grau académico de 2.º ciclo;-----
- d) 14 valores – habilitação de grau académico de 1.º 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) 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas.-----
- c) 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 – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais 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) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente.-----
- b) 15 valores – desempenho adequado.-----
- c) 8 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 ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 40%.-----

-----**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 as seguintes:-----

- a) Realização e orientação para os resultados;-----
- b) Conhecimento e experiência;-----
- c) Organização e método de trabalho;-----
- d) Relacionamento interpessoal;-----
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviços.-----

-----A ponderação, para a valoração final, 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 valorização 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 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):-----

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

-----A ponderação, para a valorização 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-----

AP= Avaliação Psicológica-----

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.-----

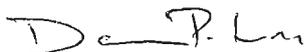
-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 9º e no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: -----

-----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 40 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;-----

-----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.-----

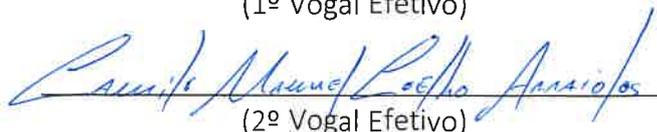
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)