



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO
INDETERMINADO — REFERÊNCIA A — DOIS POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL — CANTONEIRO DE VIAS**

-----**ACTA N.º 1**-----

Aos 30 dias do mês de junho do ano de dois mil e dezasseis, 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 pelos seguintes elementos: -----

PRESIDENTE: Acácio José de Jesus Peres – Chefe de Divisão; 1.º VOGAL EFECTIVO: Vitor Manuel Boieiro Cotovio – Técnico Superior; 2.º VOGAL EFECTIVO: Gabriel Vicente do Cabido Roque – Assistente Operacional.-----

Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redação atual, deliberou o júri, na definição dos seguintes:-----

1. Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade: -
Conservação de pavimentos betuminosos extensivos a arruamentos urbanos e manutenção da rede de estradas municipais e caminho e dos respetivos equipamentos e órgãos complementares compreendendo entre outras: aplicação de massas betuminosas de produção a quente ou a frio, aplicação de regas de emulsões betuminosas, reparação ou aplicação de bases ou sub-bases em material agregado britado de granulometria extensa ou não, limpeza de bermas e valetas, desobstrução e limpeza de órgãos de drenagem das referidas vias, limpeza de sinalização vertical, limpeza de marcos de quilometragem, limpeza de acessos e de materiais arrastados para a faixa de rodagem, assim como a condução de equipamentos mecânicos, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.-----

2. Requisitos de admissão:-----

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;-----
- Ter 18 anos de idade completos;-----
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;-----
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;-----
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;-----

3. Requisitos preferenciais:-----



Além dos requisitos gerais de admissão, os/as candidatos/as devem ainda possuir carta de condução de veículos ligeiros (categorias B+B1). -----

4. Critérios de seleção e respetivas ponderações: -----
- Método de seleção, nos termos do artigo 53º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua atual redação e artigo 6º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação: Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza oral e prática, tendo uma duração entre 15 a 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----
- A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelo anterior método de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua atual redação: Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. 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: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$ -----

- 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 3º ciclo; -----
- c) 16 valores – habilitação de grau académico de 2º ciclo; -----
- d) 14 valores – habilitação de grau académico de 1º 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) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 25 ou mais horas e menos de 50 horas; -----

Detalhe
Assinatura
[Assinatura]



- c) 14 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 25 horas;
 - d) 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 – 6 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
 - b) 16 valores – 4 anos ou mais e menos de 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
 - c) 12 valores – 2 anos ou mais e menos de 4 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 excelente;-----
 - b) 18 valores – desempenho muito bom;-----
 - c) 15 valores – desempenho bom; -----
 - d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento;-----
 - e) 06 valores – desempenho inadequado -----
- A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

Avaliação psicológica (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

A aplicação deste método de seleção é obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública.-----

A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

Como método de seleção facultativo será utilizado: Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de 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:-----

1. Motivação; -----

Assinatura
Assinatura



2. Sentido de Organização; -----
3. Experiência Profissional; -----
4. Conhecimento da Organização; -----
5. Conhecimento das Funções; -----
6. Comunicação; -----
7. Relacionamento Interpessoal; -----
8. Capacidade de Autoavaliação. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros 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 e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação: -----

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ -----

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC= Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

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. -----

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. -----

PRESIDENTE:

Adão J. J. Pires

1.º VOGAL EFECTIVO:

João Maria Colares

2.º VOGAL EFECTIVO:

Gabriel Vicente Cabral