



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE
CÂMARA MUNICIPAL
N.I.P.C 506 149 811

Sec. 419
Presente em reunião ordinária/extraordi-
nária do executivo Municipal de
Montalegre, 14, 07, 07

O Presidente da Câmara

O Vereador

**GABINETE DE APOIO PESSOAL À
PRESIDÊNCIA E VERAÇÃO**

PROPOSTA / 2014

Assunto: Aprovação dos métodos de seleção e designação de júri do procedimento concursal comum para o recrutamento de três assistentes operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Por deliberação do executivo municipal tomada no dia sete de abril do ano em curso, sancionada favoravelmente pelo órgão deliberativo municipal na respetiva reunião ordinária no dia realizada no dia 28 do mesmo mês, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho do mapa de pessoal do município de Montalegre, da carreira e categoria de assistente operacional, para o exercício das funções de cantoneiros de limpeza/trolha (dois) e agente único (um).

Importa, agora, proceder à designação do júri e à aprovação dos métodos de seleção para tal procedimento concursal, de modo a que o mesmo possa ter início.

Assim, proponho ao executivo municipal o seguinte:

a) Que o júri do aludido concurso seja constituído da seguinte forma: Dr. Nuno Vaz Ribeiro, na qualidade de presidente, Eng. José Manuel Álvares Pereira e Dra. Maria Irene Esteves Alves, na qualidade de vogais efetivos, e Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira e José António Alves, na qualidade de vogais suplentes. Na ausência e impedimento do presidente seja substituído pelo primeiro vogal efetivo.

b) Que ao presente concurso, nos termos do artigo 53º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e ulteriores alterações, e da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril, sejam aplicados, os seguintes métodos de seleção:

Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório;

Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar;

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com 1.ª parte do mesmo normativo, os métodos:



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE
CÂMARA MUNICIPAL
N.I.P.C 506 149 811

Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;
Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar;

c) Os demais elementos do procedimento constam do aviso que se anexa.

Paços do Concelho de Montalegre, 3 de julho de 2014.

O Presidente da Câmara Municipal

(Manuel Orlando Fernandes Alves)



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (1 MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS DE CRIANÇAS E 2 CONTONEIROS DE LIMPEZA E TROLHA) PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO

No dia vinte nove de julho de dois mil e catorze, pelas catorze horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por deliberação do executivo municipal de catorze de julho de dois mil e quatro.

Presidente: Nuno Vaz Ribeiro, Diretor do Departamento de Administração e Finanças.

Vogais efetivos: José Manuel Álvares Pereira, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, Obras Municipais e Recursos operacionais, e Irene Esteves Alves, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desportivo.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.

1.1. Sistema da classificação final.

1.2. Métodos obrigatórios.

1.2.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

1.2.2. Prova de Conhecimentos Teórica e Avaliação Psicológica.

1.3. Método facultativo.

1.3.1 Entrevista Profissional de Seleção.

2. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária

3. Calendarização da Prova de Conhecimentos Teórica

I. Relativamente ao ponto 1. e 1.1. da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.º - Os métodos obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, serão aplicados os métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será procedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

2.º - O método facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, será aplicado aos candidatos

aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior.

3.º - A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

a)

Avaliação Curricular – 45%
Entrevista de Avaliação de Competências – 25%
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

b)

Prova de Conhecimentos – 45%;
Avaliação Psicológica – 25%
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

Nos termos dos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os compõem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

II. Relativamente aos pontos 1.2 e 1.3 da ordem de trabalhos:

Estando em causa razões de celeridade, atenta a cessação de funções de trabalhadores nesta área funcional, impõe-se a necessidade urgente de repor a capacidade de resposta, pelo que foi declarado o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nos seguintes termos:

Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;

Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 8.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

1.2.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar 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 do desempenho



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (1HA + 1FP + 2EP + 1AD) / 4$$

sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Escolaridade Obrigatória – 10 Valores

11.º Ano de Escolaridade – 12 Valores

12.º Ano de Escolaridade – 14 Valores

Licenciatura Bolonha – 16 Valores

Licenciatura pré-Bolonha – 18 valores

Habilitações superiores – 20 Valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional – 8 valores

Até 6 horas de formação – 9 valores

6 a 12 horas de formação – 10 valores

12 a 18 horas de formação – 12 valores

18 a 30 horas de formação – 14 valores

30 a 90 horas de formação – 16 valores

90 a 120 horas de formação – 18 valores

+ de 120 horas de formação – 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência – 0 valores

Com experiência até 6 meses – 8 valores

Com experiência até 1 ano – 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos – 12 valores

De 2 a 4 anos – 14valores

De 4 a 6 anos – 16 valores

De 6 a 8 anos – 18 valores

Superior a 8 anos – 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período,

não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro):

Desempenho Relevante: Entre 4 e 5 – 20 valores

Desempenho Adequado: Entre 2 e 3,999 – 16 valores

Desempenho inadequado: Entre 1 e 1,999 – 8 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Em situação prevista no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 abril, serão considerados 10 valores para este fator.

Sobre o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o Júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos com a formação adequada ou por outros técnicos desde que devidamente formados para a utilização deste método.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 60 minutos.

A aplicação deste método visará avaliar os candidatos face ao perfil Profissional /Competências pretendido, que consta em anexo a esta Ata e da qual faz parte integrante.

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo.

1.2.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

Este método de seleção, cuja classificação será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências/tarefas da função, o qual comportará duas fases:

a) De natureza teórica e escrita, com consulta da legislação indicada, desde que não anotada nem comentada, terá a duração máxima de 45 minutos. É individual e será efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos, sem consulta da bibliografia, valorada nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de 22 de janeiro.

Esta prova consiste num questionário no âmbito do seguinte programa: Regime do contrato de trabalho em funções públicas; Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas; Língua portuguesa.

Bibliografia/legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Qualquer gramática de língua portuguesa;

b) De natureza prática, com a duração máxima de 40 minutos:

Procedimento A – Consiste na execução de tarefas inerentes à condução de um veículo pesados de passageiros de forma a serem avaliados os seguintes fatores: Segurança; Ponto de embraiagem e Estacionamento; Procedimento B – Consiste na identificação de materiais e de ferramentas, na execução (real ou simulação) de uma ou mais tarefas no âmbito das atividades a executar.

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela.

A prova teórica e a prova prática terão igual ponderação, ou seja 10 valores.

Quanto ao método de seleção Avaliação Psicológica, será aplicado o previsto no artº.10º da Portaria n.º 83-/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação dada pela Portaria n.º145-A/2011, de 06 de abril, de acordo com o perfil profissional / competências constante em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante.

A Nota Técnica dos Testes Psicológicos a aplicar será disponibilizada para consulta posteriormente à aplicação deste método.

III. Relativamente ao ponto 1.3. da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a duração aproximada de 20 minutos e os seguintes parâmetros com os assuntos a abordar

	Parâmetro da Entrevista	Assuntos a abordar
F1	Motivação e Interesse Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura, expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia, colegas de trabalho e restante comunidade. Avaliará o nível de compreensão das regras de funcionamento e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto concursado.

Relacionamento Interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
18,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS obedece ao disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

IV. Relativamente ao ponto 2. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato mais antigo na função pública;
- 2.º Candidato residente no município de Montalegre;
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS – “Motivação e Interesses Profissionais”.

V. Relativamente ao ponto 3. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Para aplicação do método de seleção obrigatório de Prova de Conhecimentos, é definida a seguinte calendarização:

Prova Teórica (escrita)		
Data	Horário	Local
9 setembro de 2014	14h30m	Pavilhão Multiusos, sito à avenida Nuno Álvares Pereira, em Montalegre.

Prova Prática		
Data	Horário	Local
10 setembro de 2014	09h30m	Estaleiros/Armazéns da Câmara Municipal de Montalegre, sites na Zona Industrial de Montalegre.

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência, ou seja às 16 horas, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade.

Do aviso de abertura deste procedimento concursal constará a convocatória para este método de seleção obrigatório, considerando-se convocados todos os candidatos admitidos ao presente concurso, ou seja, todos os candidatos cuja exclusão não tenha sido comunicada até àquela data.

O júri deliberou, por unanimidade, que a notificação dos candidatos será efetuada de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

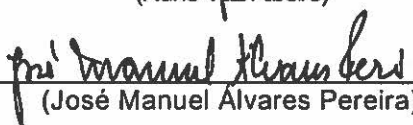
Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração da Aviso de abertura deste procedimento concursal, nos termos do previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião.

O JÚRI



(Nuno Vaz Ribeiro)



(José Manuel Álvares Pereira)

(Irene Esteves Alves)

Anexo

Perfil de Competências

Para efeitos da aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no procedimento concursal, de acordo com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

Caracterização dos postos de trabalho

Os postos de trabalho encontram-se afetos à Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desportiva, correspondem à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade da escolaridade obrigatória.

Atividades a desenvolver

Postos de trabalho integrados no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas nos artigos ...º eº da Estrutura Nuclear dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Montalegre, relativa à gestão do refeitório municipal, consistindo na realização de tarefas tendentes à confeção de refeições e apoio geral indispensável ao funcionamento do refeitório, designadamente:

Tipologia das atividades

Posição hierárquica e autonomia

Execução das atividades na dependência do Encarregado Operacional.

Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
Otimização de recursos – capacidade para utilizar os recursos e os instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir os custos e aumentar a produtividade.	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para a redução de desperdícios e gastos supérfluos.
	Utiliza os recursos e os instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
	Responde com prontidão e disponibilidade.
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamento que tem a seu cargo.
Trabalho de equipa e cooperação – capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa.	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DESTINADO AO RECRUTAMENTO PARA A OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA / CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

LISTA DE ORDENAÇÃO FINAL

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e catorze, pelas catorze horas, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, constituído pelo Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças, Nuno Vaz Ribeiro, na qualidade de presidente, pela Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desportivo, Maria Irene Esteves Alves, e pelo Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, Obras Municipais e Recursos operacionais, Eng. José Manuel Álvares Pereira, respetivamente na qualidade de primeiro e segundo vogais efetivos, tendo em vista a elaboração da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos. _____

1 – Na sequência das deliberações tomadas pela câmara e assembleia municipais, respetivamente no dia sete e vinte e oito de abril de dois mil e catorze, que autorizou a abertura de procedimento concursal destinado ao recrutamento para ocupação de três postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, previstos e não ocupados do mapa de pessoal para o ano de 2014, na modalidade de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, nos termos do aviso n.º 9402/2014, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 157, de 18 de agosto de 2014, foram recebidas as seguintes candidaturas: _____

Procedimento A: Domingos Justo Mesquita. _____

Procedimento B: Américo Martins Miranda, Manuel Augusto Jesus Fernandes e António Luís Fernandes. _____

2 – Conforme resulta da ata de apreciação das candidaturas, datada de nove de setembro de dois mil e catorze, foram admitidas todas as candidaturas. _____

3 – No dia catorze de outubro e quatro de novembro, ambos de dois mil e catorze, pelas dez horas, foi aplicado o primeiro método de seleção, traduzido na realização das provas de conhecimentos, na componente teórica e prática, cujas classificações foram as seguintes: _____

Procedimento A	Prova teórica	Prova prática	Classificação
Domingos Justo Mesquita	16,00 Valores	17,8 Valores	16,9 Valores

Procedimento B	Prova teórica	Prova prática	Classificação Final
Américo Martins Miranda	16,00 Valores	15,7 Valores	15, 85 Valores
Manuel Augusto J. Fernandes	0,00 Valores	Não realizou esta prova	0,00 Valores
António Luís Fernandes	10,00 Valores	15,4 Valores	12,7 Valores

O candidato Manuel Augusto Fernandes, dado não ter obtido, na prova de conhecimentos, classificação inferior a 9,5 valores, foi excluído. _____

4 – No dia nove de dezembro de dois mil e catorze foi aplicado o segundo método de seleção, traduzido na Avaliação Psicológica, tendo o júri atribuído as seguintes classificações: _____

Procedimento A	Avaliação Psicológica
Domingos Justo Mesquita	16,00 Valores (Bom)

Procedimento B	Avaliação Psicológica
Américo Martins Miranda	16,00 Valores (Bom)
António Luís Fernandes	12,00 Valores (Suficiente)

5 – Foi aplicado, no dia dezasseis de dezembro de dois mil e catorze, o último método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção, tendo o Júri atribuído as seguintes classificações: _____

Procedimento A	Entrevista Profissional de Seleção
Domingos Justo Mesquita	16,00 Valores (Bom)

Procedimento B	Entrevista Profissional de Seleção
Américo Martins Miranda	16,00 Valores (Bom)
António Luís Fernandes	12,00 Valores (Suficiente)

6 – Considerando os critérios constantes da Ata n.º 1 - Métodos de Seleção, publicitados no aviso n.º 9402/2014, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 157, de 18 de agosto de 2014, foi efetuada a ponderação de cada método de seleção para valoração final, obtendo-se as seguintes classificações por candidato: _____

Procedimento A				
Nome	Parâmetros de Avaliação			Classificação Final
	PC (45%)	AP (25%)	EPS (30%)	
Domingos Justo Mesquita	16,9	16	16	16,41
Procedimento B				



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

N.I.P.C 506 149 811

Nome	Parâmetros de Avaliação			Classificação Final
	PC (45%)	AP (25%)	EPS (30%)	
Américo Martins Miranda	15,85	16	16	15,93
António Luís Fernandes	12,7	12	12	12,32

7 – Foi efetuada a ordenação final dos candidatos, nos termos dos artigos 34.º 3e 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada através da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, tendo resultado a seguinte lista de ordenação final provisória: _____

Procedimento A			
Nome	Classificação Quantitativa	Classificação Qualitativa	Ordenação
Domingos Justo Mesquita	16,41	Bom	1.º Classificado

Procedimento B			
Nome	Classificação Quantitativa	Classificação Qualitativa	Ordenação
Américo Martins Miranda	15,93	Suficiente	1.º Classificado
António Luís Fernandes	12,32	Suficiente	2.º Classificado

8 – Não foi efetuada a audiência dos interessados, com base no disposto no n.º 4, do artigo 103, do Código do Procedimento Administrativo. _____

9 – Deverá a presente Lista Unitária de Ordenação Final ser submetida a homologação, nos termos do n.º 2, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada através da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e dado conhecimento aos candidatos, nos termos do n.º 4, do artigo 36.º da referida Portaria. _____

10 – Por nada haver a tratar, deu-se por encerrada a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri do procedimento concursal. _____

o Presidente do Júri

(Nuno Vaz Ribeiro)

Os Vogais

(Maria Irene Esteves Alves)

(José Manuel Álvares Pereira)