



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

Ao vigésimo quinto dia do mês de maio do ano dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes, n.º 40 H em Almada, reuniu o Júri do procedimento referido acima, constituído por despacho de quinze de maio de dois mil e vinte da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Saúde Ocupacional, Higiene Urbana, Manutenção e Logística, Ação e Intervenção Social e Habitação, tendo estado presentes o Presidente - Ana Luísa Lima Ferreira, Chefe da Divisão de Mercados, Comércio e Espaço Público, o Primeiro Vogal Efetivo - Álvaro Joaquim Borges, Encarregado Operacional afeto à Divisão de Mercados, Comércio e Espaço Público e o Segundo Vogal Efetivo - Júlio Miguel de Ávila Sarmiento Espalha, Técnico Superior afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada Portaria;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimento, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.
- Fixar e deliberar os critérios da entrevista profissional de seleção;
- Elaborar os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.

Considerando que as atividades a executar, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), consistem no seguinte:

- Ser responsável pelo mercado e seus equipamentos;
- Realizar atendimento aos operadores e atendimento ao público;
- Proceder à taxação aos operadores;
- Zelar pelo cumprimento do Regulamento Municipal de cada Mercado ou Feira e zelar pelas condições higio-sanitárias dos Mercados;
- Auxiliar na coordenação das equipas de limpeza e fiscalizar as áreas comerciais.

A descrição referida não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no artigo 81.º da LTFP.

Nessa sequência, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

A - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção sejam os seguintes:

A1 - Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

A1.1 - A Avaliação Curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, ou, no caso de o(a) candidato(a) não possuir o tempo de serviço legalmente exigido para atribuição da avaliação de desempenho ou por razões que não lhe sejam imputáveis não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, da aplicação da fórmula $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$, mediante a valoração dos seguintes fatores:

A1.1.1 - Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Posse da escolaridade obrigatória	18 valores
Posse superior à escolaridade obrigatória	20 Valores

Nota: no caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal.

A1.1.2 - Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente em higiene, segurança e saúde no trabalho, em informática na ótica do utilizador e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, efetuada nos últimos 5 anos a contar da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público, sendo valorada do seguinte modo:

Sem formação profissional relevante	00 valores
Até 90 horas (inclusive)	10 valores
De 90 horas até 180 horas (inclusive)	12 valores
De 180 horas até 270 horas (inclusive)	14 Valores
De 270 horas até 360 horas (inclusive)	16 Valores
De 360 horas até 450 horas (inclusive)	18 Valores
Superior a 450 horas	20 Valores

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e trinta minutos.

No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

A1.1.3 - Experiência Profissional (EP), será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

a) Tempo na carreira/categoria de Assistente Operacional	Até cinco (5) anos	06 Valores
	Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos	08 Valores
	Superior a dez (10) anos	10 Valores
b) Exercício das funções na área de atividade de fiel de mercados, integrado em posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local	Até três (3) anos	04 Valores
	Superior a três (3) anos e até seis (6) anos	06 Valores
	Superior a seis (6) anos e até dez (10) anos	08 Valores
	Superior a dez (10) anos	10 Valores

O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite **máximo de classificação 20 valores** é calculado através do **somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b)**.

A1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, na sua na sua atual redação):

Menção qualitativa SIADAP	Avaliação final SIADAP	Valoração
Inadequado	1 – 1,999	00 Valores
Adequado	2 – 2,499	10 Valores
	2,50 – 2,999	11 Valores
	3 – 3,499	13 Valores
	3,50 – 3,999	15 Valores
Relevante	4 – 4,499	16 Valores
	4,50 – 4,999	18 Valores
	5	19 Valores
Desempenho Relevante com mérito		20 Valores

A1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, registadas numa ficha individual associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores).



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

A2 - Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria.

A2.1 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A2.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar, a constar num guião a elaborar oportunamente e registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção, consistindo na valoração dos fatores infra referidos de quatro (4) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$:

Fator A = “Experiência Profissional” - Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Bom - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do alto nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Elevado - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Fator B = “Capacidade de comunicação” - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

Critérios de classificação:

Insuficiente - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Reduzido - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Suficiente - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Bom - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Elevado - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

Fator C = “Dinamismo e motivação” - Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

Reduzido - Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

Suficiente - Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

Bom - Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho.

Elevado - Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica.

Fator D = “Relacionamento interpessoal” - Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.

Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.

Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

Bom - Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.

Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

A3 - A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resulte da aplicação da seguinte fórmula:



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

CF = 40% AC + 30% EAC + 30% EPS

B - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção sejam os seguintes:

B1 - Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

B1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a 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 e:

- Incida sobre conteúdos de *natureza genérica* decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público;
- Incida sobre conteúdos de *natureza específica* diretamente relacionados com as exigências da função;
- Assuma a *forma escrita*;
- Seja de *natureza teórica* e de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso e/ou abertas de resposta direta ou de desenvolvimento), com possibilidade de consulta apenas da bibliografia infra indicada, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático;
- Tenha a duração máxima de sessenta minutos, podendo essa duração ser alargada até ao limite de noventa minutos, para os candidatos com deficiência (igual ou superior a um grau de 60%) que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a realização da PC, e seja classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- Temas possíveis a abordar:
 - . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - . Código do Trabalho;
 - . A forma de realizar atividades/tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;
 - . Normas básicas de higiene e segurança no local de trabalho;
 - . Equipamentos de proteção individual: noções gerais sobre a sua utilização e manutenção;
 - . Regulamento dos Mercados Retalhistas Municipais;
 - . Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGÍME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

- Bibliografia:

- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- . Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- . Regulamento dos Mercados Retalhistas Municipais disponível no sítio da CMA (<https://www.m-almada.pt>);
- . Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação;
- . Regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração – Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação.

B1.2 - A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e pode comportar uma ou mais fases e é valorada através dos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores).

B2 - Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme descrito no ponto A2 da presente Ata.

B3 - A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seja registada na respetiva ficha anexa à presente Ata e resulte da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS.$$

C – Em situação de igualdade na classificação final, esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

- 1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: **Avaliação Curricular (AC)** ou **Prova de Conhecimentos (PC)**;
- 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** ou **Avaliação Psicológica (AP)**;
- 3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado: **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.



AM
E

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (FIEL DE MERCADOS)**

ATA NÚMERO UM

Mantendo-se a igualdade de valoração, serão consideradas as seguintes formas de desempate na **Classificação Final (CF)**:

- 4.º - Melhor classificação obtida no fator A da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 5.º - Melhor classificação obtida no fator C da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 6.º - Melhor classificação obtida no fator D da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 7.º - Melhor classificação obtida no fator B da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

D - Documentos de suporte: O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os modelos das fichas de **Avaliação curricular (AC)**, da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** e da **Classificação Final (CF)**, que fazem igualmente parte integrante da presente ata.

E não havendo mais nada a tratar, deu-se encerrou a reunião cerca das quinze horas e trinta minutos, lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

O JÚRI,

Presidente,

(Ana Luísa Lima Ferreira,
Chefe da Divisão de Mercados, Comércio e Espaço Público)

Primeiro Vogal Efetivo,

(Alvaro Joaquim Borges,
Encarregado Operacional)

Segundo Vogal Efetivo,

(Júlio Miguel de Ávila Sarmiento Espalha,
Técnico Superior)

Ficha de classificação da
Avaliação Curricular

Procedimento Concursal Comum
para ocupação de **1 posto de trabalho** em Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
na carreira/categoria de
Assistente Operacional (Fiel de Mercados)

Candidato: _____

$$Avaliação Curricular (AC) = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

em que:

HA = Habilitação Académica = _____ valores

FP = Formação Profissional = _____ valores

EP = Experiência Profissional = _____ valores

AD = Avaliação de Desempenho = _____ valores

Obs.: consultar no Guião constante na Ata número um os graus de classificação para cada fator de avaliação.

$$AC = \frac{(\quad) + (\quad) + 2(\quad) + (\quad)}{5}$$

Classificação final da Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____

Documento anexo à Ata número um.
PCC-CTI n.º: 29/2020

Ficha de classificação da
Avaliação Curricular
(para trabalhador sem Avaliação de Desempenho)

Procedimento Concursal Comum
para ocupação de 1 posto de trabalho em Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
na carreira/categoria de
Assistente Operacional (Fiel de Mercados)

Candidato: _____

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = \frac{\text{HA} + \text{FP} + 2\text{EP}}{4}$$

em que:

HA = Habilitação Académica = _____ valores

FP = Formação Profissional = _____ valores

EP = Experiência Profissional = _____ valores

Obs.: consultar no Guião constante na Ata número um os graus de classificação para cada fator de avaliação.

$$\text{AC} = \frac{(\quad) + (\quad) + 2(\quad)}{4}$$

Classificação final da Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____

AA
g L

**Ficha de Avaliação da
Entrevista Profissional de Seleção**

Procedimento Concursal Comum
para ocupação de **1 posto de trabalho** em Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
na carreira/categoria de
Assistente Operacional (Fiel de Mercados)

Candidato(a): _____

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO															Valores Obtidos
		Presidente					1.º Vogal					2.º Vogal					
		I	R	S	B	E	I	R	S	B	E	I	R	S	B	E	
		4	8	12	16	20	4	8	12	16	20	4	8	12	16	20	
A	Experiência profissional																
B	Capacidade de comunicação																
C	Dinamismo e motivação																
D	Relacionamento interpessoal																
		4 Valores - Insuficiente (I); 8 Valores - Reduzido (R); 12 Valores - Suficiente (S); 16 Valores - Bom (B) e 20 Valores - Elevado (E).															Total (A+B+C+D)

Classificação final da *Entrevista Profissional de Seleção* (EPS) = $\frac{A + B + C + D}{4} = \frac{\quad}{4} =$
 $=$ _____ *Valores*

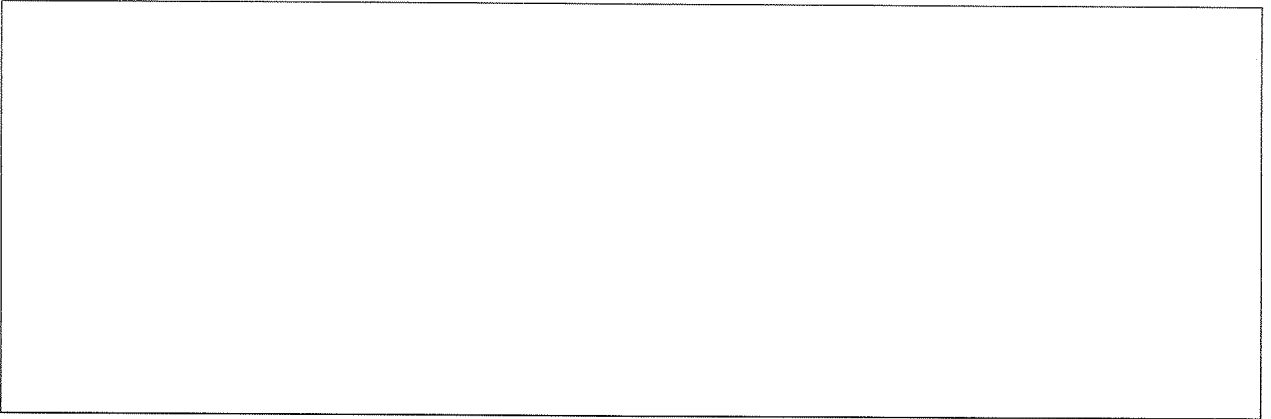
O Júri,

Data, ____ / ____ / ____

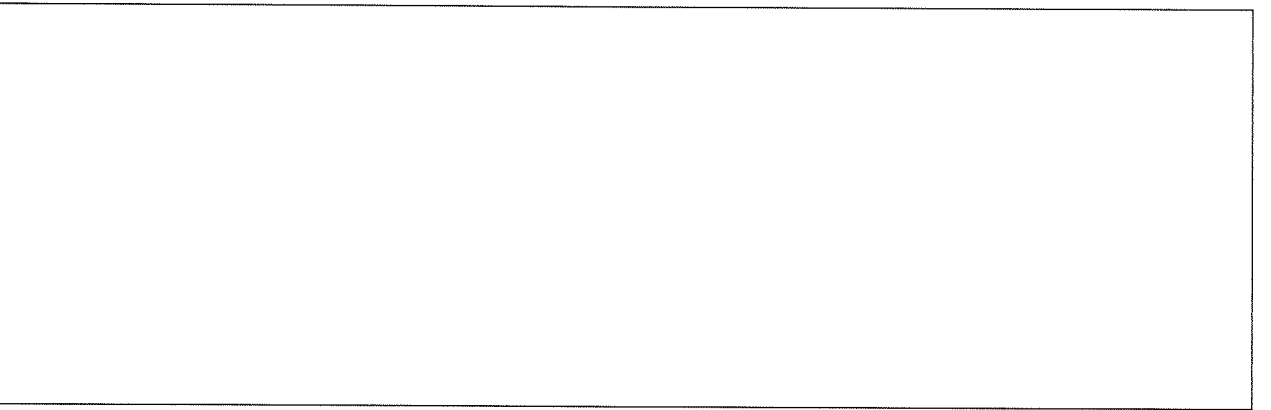
Documento anexo à Ata número um.
PCC-CTI n.º: 29/2020

Síntese das respostas dadas às questões colocadas na EPS:

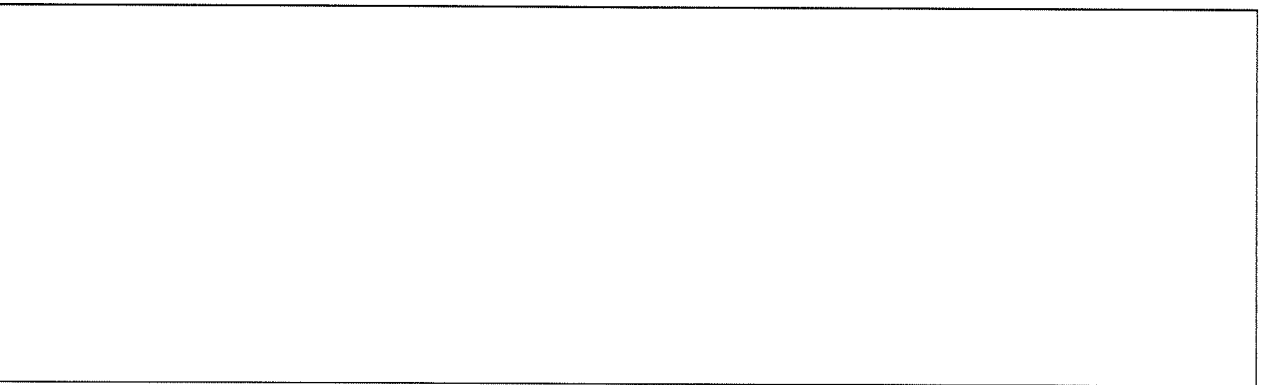
A-



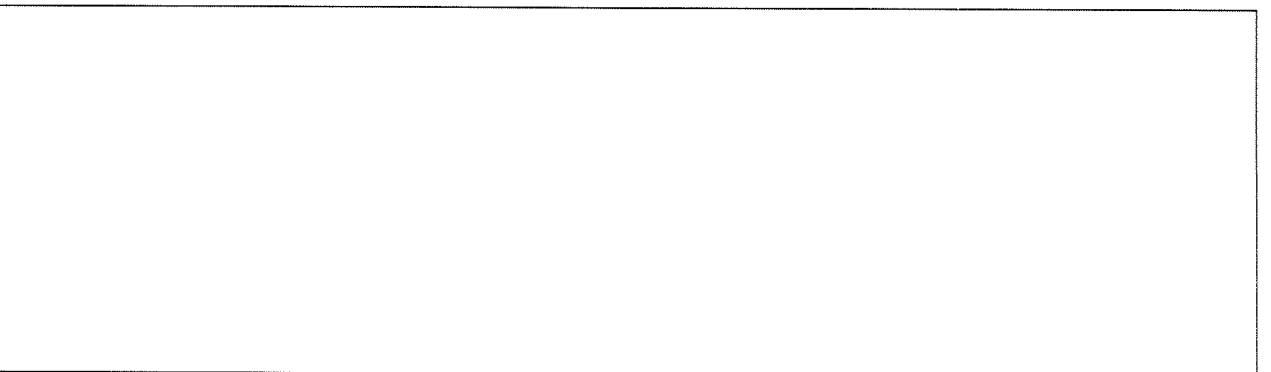
B-



C-



D-



**Ficha de
Classificação Final**



**Procedimento Concursal Comum
para ocupação de 1 posto de trabalho em Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
na carreira/categoria de
Assistente Operacional (Fiel de Mercados)**

Candidato: _____

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (*):

Prova de Conhecimentos (PC) = _____ Valores

Avaliação Psicológica (AP) = _____ Valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = _____ Valores

(*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

2. CF= 40% PC + 30% AP + 30% EPS = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS =

= 0,40 () + 0,30 () + 0,30 () = () + () + ()

3. Classificação Final (CF) = _____ Valores

O Júri,

Data, _____ / _____ / _____

**Ficha de
Classificação Final**



Procedimento Concursal Comum
para ocupação de 1 posto de trabalho em Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
na carreira/categoria de
Assistente Operacional (Fiel de Mercados)

Candidato: _____

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (*):

Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = _____ Valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = _____ Valores

(*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

2. $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS =$

$= 0,40 (\quad) + 0,30 (\quad) + 0,30 (\quad) = (\quad) + (\quad) + (\quad)$

3. *Classificação Final (CF)* = _____ *Valores*

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____