

Procedimento concursal, para recrutamento de dez postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de cantoneiro de limpeza, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Resíduos e Gestão do Ambiente

Ata n.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de agosto de 2020, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Eng.ª Ana Cláudia Matias dos Santos Cardoso da Silva – Chefe da Divisão do Ambiente, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Adriana Rodrigues Marques Martins, na qualidade de 1.ª Vogal Efetivo e Eng.ª Pedro Miguel Brandão Ferreira Repinaldo – Técnico Superior na área de Engenharia do Ambiente, na qualidade de 2.ª Vogal Efetivo. -----

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

Métodos de seleção: -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1 - Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – de caráter individual, assumirá a forma prática onde serão considerados parâmetros de avaliação, tais como, perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, com a duração máxima de 60 minutos. -----

1.1. A prova de conhecimentos prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

1.2. A classificação será obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$PC = (PCT + QR + CE + CTD) / 4$ -----

Sendo: -----

PCT - Perceção e compreensão da tarefa; -----

QR - Qualidade de realização; -----

CE - Celeridade na execução; -----

CTD - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. -----

A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

2. 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 valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

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

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: -----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

3. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. -----



Handwritten signature and initials

3.1. As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

Habilitação superior à exigida para candidatura	20 Valores
Habilitação mínima exigida	18 Valores

3.2. A Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, nos últimos cinco anos, numa escala de 0 a 20 valores. -----

Sem formação relevante	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas	20 Valores

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo das candidaturas; -----

- a. O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde; -----
- b. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; -----
- c. Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; -----
- d. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. -----

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, desde que no âmbito da atividade de cantoneiro de limpeza, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

Sem experiência	5 Valores
Experiência inferior a 1 ano	7 Valores
Experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	10 Valores
Experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	12 Valores
Experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos	14 Valores
Experiência igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos	16 Valores
Experiência igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos	18 Valores
Com experiência superior a 15 anos	20 Valores

Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

- Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----
- Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;-----
- No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;-----

3.4. A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;
- Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
- Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;
- Desempenho excelente-----20 valores.

3.4.1. Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, 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 artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\% \text{ -----}$$

A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

4. 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 concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes cinco competências: -----

- Competências técnicas: Orientação para o serviço público e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: Responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho de equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos e experiência. -----

4.1. Este método será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 5 competências definidas; -----
- 16 valores - Comportamento associado presente em 4 competências definidas; -----
- 12 valores - Comportamento associado presente em 3 competências definidas; -----
- 8 valores – Comportamento associado presente em 2 competências definidas; -----
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 1 competência definida; -----

4.2. Será 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. -----

4.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. -----

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

Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência

profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, será aplicada a todos os candidatos que foram aprovados nos métodos de seleção obrigatório. -----

5.1. Este método terá uma duração não superior a 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas. -----

5.2. Este método de seleção é avaliado 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. -----

5.3. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

Motivação: -----

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

Sentido de organização: -----

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

Experiência profissional: -----

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

Adriano
R

Conhecimento das funções: -----

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

Comunicação: -----

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal-----

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

5.4. A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata. -----

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

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem 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, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

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

Sendo:-----

OF= Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos Teórica-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC= Avaliação Curricular-----


EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

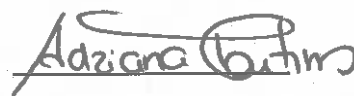
Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

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.-----

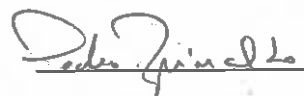
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1.º vogal efetivo)



(2.º vogal efetivo)

Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
Sentido de Organização	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
Experiência Profissional	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
Conhecimento das funções	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
Comunicação	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Relacionamento Interpessoal	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento

9
R
Alex Coutinho

