

Procedimento concursal, para recrutamento de dois (2) postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de coveiro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Conservação e Reabilitação do Espaço Público da Divisão de Conservação e Serviços Urbanos

ATA FINAL

1 - Aos dezanove dias do mês de abril de 2021, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Eng.ª Marta Susana Sousa Martins – Chefe de Divisão de Conservação e Serviços Urbanos, na qualidade de Presidente do Júri, Alda Maria Duarte Salgado da Silva Costa – Coordenadora Técnica, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e José Manuel Mendonça Pereira – Coordenador Técnico, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, a fim de procederem aos resultados obtidos no 3.º método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção e elaborar a lista de ordenação final dos candidatos admitidos:

Ernesto Valente Pereira

Marcelo Filipe Fernandes Cruz

2 – Os métodos de seleção foram os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Métodos de seleção: -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos de carácter prático 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. -----

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 cozeiro, 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: -----

- a. 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; -----
- b. Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública; -----



H
R
R

- c. 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: -----

- a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;
- b. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
- c. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;
- d. 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

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 rege-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 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, 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:-----

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

Sendo:-----

OF= Ordenação Final-----

PCP= Prova de Conhecimentos Prática-----

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.-----

3 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento;

4 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

5 – A Prova de Conhecimentos foi realizada no dia 22 de dezembro de 2020, a Avaliação Psicológica no dia 16 de março de 2021, e a Entrevista Profissional de Seleção no dia 19 de abril de 2021.

Handwritten signature

6 – Tendo em conta os critérios e fundamentos utilizados, nos termos das fichas anexas, o júri deliberou, por unanimidade, atribuir ao candidato as seguintes classificações:

CANDIDATO	Prova Conhecimentos	Avaliação Curricular	Entrevista Profissional Seleção
Ernesto Valente Pereira	Faltou	Excluído	Excluído
Marcelo Filipe Fernandes Cruz	15.00	12.00	13.33

7 - Conforme o disposto no n.º 14 do Aviso de Abertura, são excluídos do procedimento concursal os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não constando da lista unitária de ordenação final:

Classificação Final		
1.º	Marcelo Filipe Fernandes Cruz	13.74 valores

O candidato Ernesto Valente Pereira foi excluído por não ter comparecido à Prova de Conhecimentos.

8 – Mais foi deliberado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que os candidatos são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

9 – As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

O Júri,






