

ATA INICIAL

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dez postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de atividade de Auxiliar de Serviços Gerais, para exercer funções no Departamento de Administração Geral do Território.

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dez postos de trabalho da categoria e carreira de Assistente Operacional, área de atividade de Auxiliar de Serviços Gerais, para exercício de atividade no Departamento de Administração Geral do Território, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Eng.º Manuel Gomes de Abreu, Diretor do Departamento de Administração Geral do Território, em regime de substituição, substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo primeiro Vogal Efetivo.

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, e Aprígio Dias Carneiro Bessa, Encarregado Geral Operacional, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

Nos termos do artigo 36º da LGTFP conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria nº. 125 – A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12 – A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar são:

Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo, Entrevista Profissional de Seleção – para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº2 do artigo 36º da LGTFP.

Para os candidatos abrangidos pelo artigo acima mencionado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção – para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Prova de Conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta a legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;

Será permitido aos candidatos a consulta dos Diplomas Legais, desde que impressos e não anotados ou comentados.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Avaliação Psicológica destinada avaliar se através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º, da Portaria 125 – A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12 – A/2021, de 11 de janeiro.

Nas avaliações psicológicas será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico, Clareza de Raciocínio e Trabalho em Equipa e terá a duração máxima de 15 minutos. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%), em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

FP – Formação profissional: O fator formação profissional tem a seguinte pontuação:

De 0 a 10 horas de formação – 8 valores;



De 11 a 20 horas de formação – 12 valores

De 21 a 30 horas de formação – 16 valores

De 31 a 40 horas de formação – 18 valores

Mais de 41 horas de formação – 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formações frequentadas adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2017.

EP – Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de seis meses — 10 valores;

Entre seis meses e um ano — 12 valores;

Entre um e dois anos — 14 valores;

Entre três e cinco anos — 16 valores;

Entre seis e oito anos — 18 valores;

Mais de oito anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

AD – Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;

- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores;

- 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de **12 valores**.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HAB (15 %) + FP(30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico, Clareza de Raciocínio e Trabalho em Equipa e terá a duração máxima de 15 minutos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %), em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Atendendo à celeridade e economia processual e de acordo com o estabelecido no n.º 3, do artigo 7.º da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12 – A/2021, de 11 de janeiro, por meu despacho datado a 8 de junho de 2022, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, através da utilização de tranches de candidatos, ou seja, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o primeiro método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção e seguintes previsto apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjunto sucessivo de 50 candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção (em caso de igualdade pontual serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma classificação, para que sejam alcançados os 50 candidatos), respeitando a prioridade legal da sua relação jurídica – funcional, e as quotas previstas para candidatos portadores de deficiência.

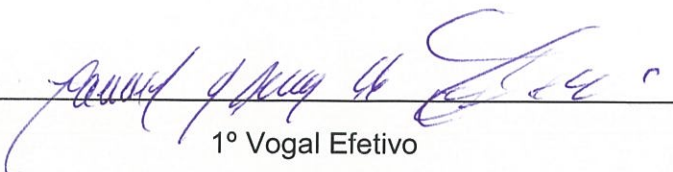
Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125 – A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12 – A/2021, de 11 de janeiro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica, www.cm-pacosdeferreira.pt.

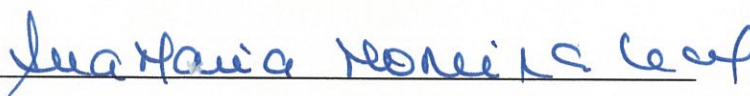
Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria 12 – A/2021, de 11 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Presidente do Júri


1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo

