



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE ATIVIDADE MECÂNICA).

ATA

Aos três dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezanove, pelas dez horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um Assistente Operacional (Área de Atividade Mecânica), para o Município de Paços de Ferreira constituído pelo Diretor de Departamento Administração Geral do Território, em regime de substituição, Engº Manuel Gomes Abreu na qualidade de Presidente do Júri, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição e António Pinto Castro, Assistente Operacional (Mecânico) na qualidade de vogais, aberto por aviso publicado na Bolsa de Emprego (BEP) Código de Oferta nº OE201910/435, de 10 de outubro e publicitado com o aviso (extrato) nº 16176/2019 no Diário da república, 2ª Série, nº 195, de 10 de outubro de 2019, em conformidade com o artigo 21º da, Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, poderiam candidatar-se os indivíduos que reúnam os requisitos mencionados no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e detentores de escolaridade obrigatória.

Depois de analisados minuciosamente os processos de candidatura, deliberou por unanimidade admitir ao procedimento concursal os seguintes candidatos:

Adérito Romão Silva Taveira
André Filipe Leal Pedrosa
António Miguel Mendes Guimarães
Cesar Carvalho Veríssimo
Frederico Nogueira Carneiro
Hélder Filipe Rodrigues Lisboa
Jorge Fernando Pacheco Costa Rios
José Mendonça Martins Nunes
Luís Filipe Rocha Morais
Luís Manuel Catita Santos Silva
Simão Pedro Leão Meireles

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

- a) Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função

A prova de conhecimentos será realizada em contexto prático, terá carácter eliminatório e terá a duração de uma hora e trinta minutos, visará a identificação de 2 (duas) possíveis causas e apontar as soluções de um motor a diesel com emissão de fumaça branca; identificação de 2 (duas) possíveis causas e apontar as soluções de um motor a diesel com vazamento de óleo no chão ;identificação de 2 (duas) possíveis causas e apontar as soluções de um motor a diesel com falhas na partida.



b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

c) 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: Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho e Orientação para a Segurança. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completarem 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)

8.1- 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 caracterizadora 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 caracterizadora dos posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

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

FP- Formação profissional – o fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação :

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Sem formação – 10 valores;

Entre 1 hora e 10 horas – 12 valores

Entre 11 horas e 30 horas– 14 valores

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores

mais de 101 horas de – 20 valores



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

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano no exercício da função- 8 valores;**
- Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos no exercício da função- 14 valores;
- Entre 3 e 4 anos no exercício da função- 16 valores;
- Mais de 4 anos no exercício da função - 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.

Avaliação de Desempenho (AD), 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 — 15 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 10 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

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

- AC = Avaliação Curricular
- HAB =Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação de Desempenho

- b) 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.
- c) 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: Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho e Orientação para a Segurança.



Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

$$OF = AC (40 \%) + EAC (30\%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC- Entrevista Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar).

Mais deliberou o júri nos termos do artigo 24º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, convocar todos os candidatos admitidos, por ofício registado, para a realização da prova de conhecimentos, para o dia 8 de abril de 2020, pelas 9 horas.

Anexa-se à presente ata a lista de candidatos admitidos e excluídos.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros que constituem o júri.



