PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA FUNCIONAL DE CANTONEIRO

ATA N.º 1 - DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

No dia sete de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas, reuniu no edifício dos Paços do Município de Nelas, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo sido designado para Presidente do Júri a Sra. Enga. Susana Maria Daniel Abrantes Mesquita, Dirigente Intermédia de 3º Grau da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal e como 1º e 2º Vogal Efetivo, respetivamente, a Sra. Dra. Ana Isabel Almeida dos Santos, Dirigente Intermédia de 3º Grau da Unidade Orgânica de Desenvolvimento Social, Emprego e Saúde e Enga. Paula Alexandra Lopes Sampaio, Técnica Superior, na área da Engenharia Civil, a fim de serem fixados os parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição das grelhas classificativas e respetiva fórmula de classificação.

1. Métodos de seleção:
Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

1.1. Prova de Conhecimentos (PC) – A Prova de Conhecimentos visa avaliar o conhecimento profissional e as competências técnicas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício da função com a valoração de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 70%.

A prova de conhecimentos, assumirá a forma oral, de natureza prática, com a duração máxima de 30 minutos e consistirá na simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários, métodos adequados à realização da tarefa, bem como os equipamentos de proteção individual. A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores.

1.2. Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido um juízo de Não Apto.
A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública ou por Psicólogo/a devidamente certificado/a, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

1.3. Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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, com a valoração de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 70%.
A valoração final é classificada através da seguinte fórmula:

AC = (HA*30%) + (FP*20%) + (EP*40%) + (AD*10%)

em que:
AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académica;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

1.3.1. Habilitações Académicas (HA), para a pontuação das habilitações académicas o Júri adotará o seguinte critério:
a) Habilitações legalmente exigidas – 18 valores;
b) Habilitações superiores ao legalmente exigido – 20 valores.

1.3.2. Formação Profissional (FP), na valoração da formação profissional será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, de acordo com o seguinte critério:
Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor, por ação frequentada até ao limite de 20, desde que relacionadas com as competências necessárias ao exercício da função para o qual se processa o procedimento concursal.

1.3.3. Experiência Profissional (EP), na valoração da experiência profissional será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, de acordo com o seguinte critério:
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

Sem experiência profissional - 10 valores;
Experiência inferior a 1 ano - 12 valores;
Experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 14 valores;
Experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 16 valores;
Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 18 valores;
Experiência igual ou superior a 8 anos – 20 valores.

1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD), será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de O a 20 valores.
AD = Avaliação de Desempenho,
Excelente – 20 valores;
Relevante – 16 valores;
Adequado – 12 valores;
Inadequado – 8 valores.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-ão atribuídos 10 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro

1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências, realizada por Técnico habilitado para o efeito, terá a duração aproximadamente de 20 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência, em que serão consideradas mais importantes para o exercício da função as competências a seguir indicadas:

A. Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da Administração Pública e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

C. Orientação para a segurança

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Não demonstrou – 4 valores;
Insuficiente – 8 valores;
Mínimo exigido – 10 valores;

Suficiente – 12 valores;
Bom – 14 valores;
Muito Bom – 16 valores;
Elevado – 18 valores;
Excelente – 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas dos fatores avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (A + B + C) / 3

A utilização dos métodos de seleção será faseada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.5. Ordenação Final (OF) - A Ordenação Final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro através da aplicação das seguintes fórmulas:

1.5.1. Métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- ✓ Prova de conhecimentos (PC);
- ✓ Avaliação psicológica (AP);
- ✓ Entrevista de avaliação de competências (EAC).

CF = PC (70 %) + Apto na AP + EAC (30 %)

em que:
CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EAC = Entrevista de avaliação de competências.

1.5.2. Métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, bem como os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

- ✓ Avaliação Curricular;
- ✓ Entrevista de Avaliação de Competências.

CF = AC (70%) + EAC (30%)

Em que:
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de avaliação de competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos avaliados de forma quantitativa, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 21.º n.º 4 alínea a) da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

2. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na página eletrónica, em www.cm-nelas.pt.

4. Os/As candidatos/as aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, da forma prevista no artigo 6.º e 22.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

5. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

6. Os/As candidatos/as excluídos serão notificados nos termos do n.º 4 do artigo 16.º e artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

7. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

8. A ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos será publicitada na página eletrónica do Município de Nelas, em www.cm-nelas.pt, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

9. A lista unitária de ordenação final homologada é disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

10. Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.° da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado;
2.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção seguinte;
3.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público;
4.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a colaboração;
5.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a segurança;

11. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei

Impresso no Município de Nelas

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes:

A Presidente do Júri,	A 1ª Vogal Efetiva,	A 2ª Vogal Efetiva,
(Enga. Susana Mesquita)	(Dra. Ana Santos)	(Enga. Paula Sampaio)

Impresso no Município de Nelas