

S. C. P. U. B.
S. C. P. U. B.
S. C. P. U. B.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O
PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO
MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO**

Ata n.º 1 - Definição de Critérios dos Métodos de Seleção

No dia 6 de outubro de 2020, no edifício da Câmara Municipal de Nelas, pelas 10:00 horas, reuniu o seguinte júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo sido designado para Presidente do Júri a Sra Enga. Susana Maria Daniel Abrantes Mesquita- Coordenadora da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal; 1ª e 2ª Vogais, a Sra. Enga. Catarina Inês Mendonça de Figueiredo - Técnica Superior na área do Ambiente e a Sra. 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.

Os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) conforme previsto nos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Avaliação Curricular (AC) – a realizar como método de seleção obrigatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Terá a ponderação de 70%, cujos parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores.

Serão ponderados os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da Avaliação Curricular é calculada da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 15 \%) + (FP \times 15 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

HA - Habilitação Académica será valorado da seguinte forma:

Escolaridade Obrigatória	15 valores
Habilitações superiores à escolaridade obrigatória	20 valores

FP - Formação Profissional, serão ponderadas as ações de formação, relacionadas com a área profissional posta a concurso, nos termos seguintes:

Sem formação profissional - 10 valores;

Com formação profissional adequada ao lugar a prover - acresce 1 valor por cada ação de formação, seminário e encontro relacionados com interesse para a atividade profissional a desenvolver.

EP - Experiência Profissional, será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, atendendo aos seguintes fatores de ponderação:

Sem Experiência	10 valores
Até 5 anos de Experiência	15 valores
Mais de 5 anos de experiência	20 valores

AD - Avaliação de Desempenho: A avaliação será feita com base na avaliação de desempenho do último ano avaliado e terá a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Adequado	10 valores
Desempenho Relevante	15 valores
Desempenho Relevante, com mérito	20 valores

Para os candidatos que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a realizar como método de Seleção Complementar, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente nos itens abaixo discriminados:

- a) Motivação e interesse para o desempenho das funções;
- b) Sentido de responsabilidade;
- c) Presença e forma de estar;
- d) Conhecimentos especializados e experiência profissional;
- e) Aptidão para o trabalho em equipa.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos referidos parâmetros a avaliar. 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, conforme quadro infra.

Nível classificativo	Descrição do comportamento associado	Pontuação
Elevado	Revelou grande motivação e interesse para o desempenho das funções, bem como, grande sentido de responsabilidade. Demonstrou possuir um excelente conhecimento especializado grande experiência profissional. Demonstrou elevada capacidade e/ou aptidão para o trabalho em equipa, apresentando uma excelente atitude facilitadora de relacionamento.	20 valores
Bom	Revelou motivação e interesse para o desempenho das funções, bem como, sentido de responsabilidade. Demonstrou possuir conhecimentos especializados e experiência profissional. Demonstrou capacidade e/ou aptidão para o trabalho em equipa, apresentando uma boa atitude facilitadora de relacionamento.	16 valores
Suficiente	Revelou uma satisfatória motivação e interesse para o desempenho das funções, bem como, um suficiente sentido de responsabilidade. Demonstrou possuir conhecimentos especializados e experiência profissional. Demonstrou capacidade e/ou aptidão suficiente para o trabalho em equipa, apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.	12 valores
Reduzido	Revelou pouca motivação e interesse para o desempenho das funções, bem como, um reduzido sentido de responsabilidade. Demonstrou possuir escassos conhecimentos especializados e experiência profissional. Demonstrou pouca capacidade e/ou aptidão para o trabalho em equipa, apresentando uma atitude pouco facilitadora de relacionamento.	8 valores
Insuficiente	Não revelou motivação e interesse para o desempenho das funções, bem como, um reduzido sentido de responsabilidade. Demonstrou não possuir conhecimentos especializados nem experiência profissional. Demonstrou não ter capacidade e/ou aptidão para o trabalho em equipa, não apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.	4 valores

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorção inferior a 9,5 valores em cada um deles.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

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,

Susana Mesquita

(Eng^a. Susana Mesquita)

A 1^a Vogal Efetiva,

Inês Mendonça

(Eng^a. Inês Mendonça)

A 2^a Vogal Efetiva,

Paula Sampaio

(Eng^a. Paula Sampaio)

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – 6 Assistentes Operacionais

NOME: _____

• **Parâmetro HA:**

Habilitação académica de base	Pontuação

• **Parâmetro FP:**

Total de Horas de Formação	Pontuação

• **Parâmetro EP:**

Total de Anos de Experiência Profissional	Pontuação

• **Parâmetro AD:**

Avaliação de Desempenho dos últimos três anos	Pontuação

A classificação final da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,15 HA + 0,15 FP + 0,60 EP + 0,10 AD^*$$

*Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, ser-lhes-á atribuída a pontuação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

Pelo exposto, o(a) candidato(a) obteve a seguinte pontuação:

$$AC = [(\quad * 15\%) + (\quad * 15\%) + (\quad + 60\%) + (\quad * 10\%)] = \quad \text{valores.}$$

Nelas, ___ de _____ de 2020.

O Júri,

Susana Albuquerque
João Romão
Paulo Soares

Anexo II

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – 6 Assistentes Operacionais

NOME: _____

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Classificação (Votação nominal por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Qualitativa	Quantitativa
Motivação e interesse para o desempenho das funções (MIDF)					
Sentido de Responsabilidade (SR)					
Presença e forma de estar (PFE)					
Conhecimentos especializados e experiência profissional (CEEP)					
Aptidão para o trabalho em equipa (ATE)					
Classificação final da entrevista	EPS = (MIDF + SR + PFE + CEEP + ATE) / 5				

Temas abordados na Entrevista Profissional de Seleção:

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2020.

João Miguel
Paulo António
Paulo Simões