

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

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

Aos dezanove dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez 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 – Coordenadora da Unidade Orgânica de Projetos, Obras e Ambiente, a Enga Catarina Inês Mendonça de Figueiredo – Técnica Superior na Área de Ambiente e a 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 serão os definidos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os definidos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e serão aplicados da seguinte forma:

**A) Candidatos(as) que:**

- Sendo titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não sejam titulares da categoria a que se candidatam ou sendo titulares da categoria a que se candidatam, não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é aberto o procedimento;
- Encontrando-se em situação de requalificação profissional, não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora dos postos de trabalho;
- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Prova de Conhecimentos (PC);
2. Avaliação Psicológica (AP).

**B) Candidatos(as) que:**

- Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que sejam titulares da categoria a que se candidatam e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa;
- 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,

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1. Avaliação Curricular (AC);
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os candidatos que estejam integrados na situação B, podem afastar aqueles métodos de seleção através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos de seleção previstos em A).

**A) Relativamente aos métodos de seleção a aplicar aos candidatos anteriormente referidos com esta referência:**

**1. Prova de Conhecimentos**, a qual visa avaliar o conhecimento profissional e as competências técnicas dos candidatos, 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 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 equipamentos de proteção individual.

A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores, sendo avaliada com os seguintes parâmetros e grelha de avaliação:

Ponderação	Parâmetros de Avaliação	Classificação				
		1 Insuficiente	2 Pouco Satisf.	3 Bom	4 Muito Bom	5 Excelente
25%	A- Perceção e compreensão da tarefa					
30%	B- Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios					
15%	C- Celeridade na proposta de execução da tarefa					
30%	D- Regras de segurança do trabalho					

O resultado da prova será o obtido pela soma das classificações obtidas em cada parâmetro de avaliação, sendo que a prova ser valorada de 1 a 5, convertida para a escala de 0 a 20 valores.

- A- Perceção e compreensão da tarefa - avaliação da perceção e compreensão da tarefa que lhe é proposta, através da confiança demonstrada em executar a tarefa, sem dúvidas;
- B- Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios - apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados para a execução da tarefa;
- C- Celeridade na proposta de execução da tarefa - avaliação da rapidez com que se propõe a realizar a tarefa.
- D- Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

2. **Avaliação Psicológica** a qual visa avaliar, 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. 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, com a valoração de 4 a 20 valores e terá a ponderação de 30%.

A avaliação psicológica é classificada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficientes – 12 valores; Reduzido – 08 valores; Insuficiente – 04 valores.

A avaliação psicológica tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham a menção de “Não Apto” na 1ª fase do método e “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)” na última fase do mesmo.

**Classificação Final (CF)** – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((PC*70\%) + (AP*30\%))$$

**B) Relativamente aos métodos de selecção a aplicar aos candidatos anteriormente referidos com esta referência:**

Stascul  
S  
S

**1. Avaliação Curricular**, que 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 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

HÁ = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

**HA — Habilitações Académicas:** 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.

**FP - Formação Profissional:** 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 0,5 valores, 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.

**EP - Experiência Profissional:** 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.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos.

**AD – Avaliação de Desempenho:** na valoração da avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) será considerado o último período de avaliação do desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

**2. Entrevista de Avaliação de Competências,** que visa obter, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências previamente definidas para o exercício da função, através dos níveis classificativos de:

Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 08 valores; Insuficiente – 04 valores, e terá a ponderação de 30%.

A entrevista de avaliação de competências tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham nível classificativo “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)”.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- **Competências técnicas (3):** orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho;
- **Competências pessoais (1):** relacionamento interpessoal;
- **Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1):** conhecimentos especializados da função e da experiência profissional

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 - Suficiente	Em 3 competências



8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

**Classificação Final (CF)** – A classificação final dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((AC * 70\%) + (EAC * 30\%))$$

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

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração 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,

(Enga. Susana Mesquita)

A 1ª Vogal Efetiva,

(Enga. Catarina Inês  
Mendonça)

A 2ª Vogal Efetiva,

(Enga. Paula Sampaio)