

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

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

Aos oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, 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. Dra. Ana Isabel Almeida Santos – Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Orgânica de Desenvolvimento Social Emprego e Saúde, e como 1.º e 2º Vogal Efetivo, respetivamente, as Dras. Marta Sofia Póvoas Bilhota, Técnica Superior, na área do Direito e Paula Celeste Lourenço Vitória – Técnica Superior, 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.

Ref. A) 1 (um) Posto de trabalho de Assistente Técnico, da carreira e categoria de Assistente Técnico, para desempenhar funções na Subunidade orgânica de Gestão Financeira, Contabilidade e Património Municipal, na área da Contabilidade/Gestão Financeira;

Ref. B) 2 (dois) Postos de Trabalho de Assistente Técnico para desempenharem funções no Gabinete de Relações Públicas, Comunicação, Promoção Territorial e Gestão de Eventos;

Ref. C) 1 (um) Posto de Trabalho de Assistente Técnico para desempenhar funções nos Serviços de Biblioteca Municipal e Arquivo Municipal;

Ref. D) 1 (um) Posto de Trabalho de Assistente Técnico para desempenhar funções nos Serviços de Ambiente, Águas e Saneamento Municipal, na área do Apolo ao Agricultor.

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) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de carácter eliminatório, para os/as candidatos/as que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores e versará sobre a seguinte legislação:



1.1.1. Legislação geral:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, na atual redação;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, na atual redação;
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na atual redação;
- Constituição da República Portuguesa.

1.1.2. Legislação específica:

Ref. A) Subunidade orgânica de Gestão Financeira, Contabilidade e Património Municipal

- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, na atual redação;
- Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro – Orçamento de Estado para 2024.

Ref. B) Relações Públicas, Comunicação, Promoção Territorial e Gestão de Eventos

- Decreto-Lei n.º 106/88, de 31 de março - Estatuto da Imprensa Regional.

Ref. C) Biblioteca Municipal e Arquivo Municipal

- Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril - Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local;
- Manifesto da IFLA-UNESCO sobre as Bibliotecas Públicas.

Ref. D) Ambiente / Apoio ao Agricultor

- Decreto-Lei n.º 12/2023 de 24 de fevereiro - Estabelece as normas gerais do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal;
- Decreto-Lei n.º 81/2013 de 14 de Junho – Aprova o novo regime do exercício da atividade pecuária (NREAP).

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada e apenas dos diplomas indicados.

Não é permitida a consulta de Informação e legislação em formatos eletrónicos.

1.2. Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características 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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Handwritten signature or initials in blue ink.

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

a) Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade da habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento, de acordo com o seguinte:

Habilitação académica de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitação académica de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

b) Formação Profissional (FP), serão considerados apenas os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos seguintes termos:

- Sem formação relevante para o exercício da função – 10 valores;
- Com formação relevante até 30 horas – 12 valores; -
- Com formação relevante de 31 horas até 60 horas – 14 valores;
- Com formação relevante de 61 horas até 120 horas – 16 valores;
- Com formação relevante de 121 horas até 180 horas – 18 valores;
- Com formação relevante superior a 180 horas – 20 valores.

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura.

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

c) Experiência Profissional (EP) - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico aquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- Menos de 1 ano de experiência profissional - 10 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 3 e 5 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 5 e 10 anos de experiência profissional - 18 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional - 20 valores.



d) **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 0 a 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho,
Excelente – 20 valores;
Relevante – 16 valores;
Adequado – 12 valores;
Inadequado – 8 valores.

Nos casos em que os/as candidatos/as não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao pedido a considerar ser-lhe-ão atribuídos 12 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.

A Avaliação Curricular (AC) assim como todos os fatores acima identificados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular;
HA – Habilitação Académica;
FP – Formação Profissional;
EP – Experiência Profissional;
AD – Avaliação de Desempenho.

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 terá a duração aproximadamente de 30 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 seguintes competências a avaliar:

A. Realização e Orientação para resultados (RO): visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

B. Adaptação e Melhoría Contínua (AM): visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

C. Trabalho de equipa e cooperação (TEC): visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativas;

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC): visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

E. Relacionamento Interpessoal (RI): visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitado conflitos de forma ajustada.

F. Conhecimentos especializados e experiência (CEE): visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (RO \times 0,2 + AM \times 0,2 + TE \times 0,2 + RC \times 0,1 + RI \times 0,1 + CEE \times 0,2)$$

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

2. 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:

2.1. 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).

$$CF = PEC (70 \%) + \text{Apto na AP} + EAC (30 \%)$$

em que:

CF = Classificação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

2.2. 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.

$$CF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$



Em que:

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

2.3. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.4. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

3. Serão excluídos do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

4. 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.

5. 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.

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

7. 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.

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

9. 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 n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10. 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.

11. 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.º 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: Realização e Orientação para Resultados.

12. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da Lei.

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,

O 2º Vogal Efetivo,



(Dra. Ana Santos)



(Dra. Marta Bilhota)



(Dra. Paula Vitória)

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

Handwritten signature

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

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	Pontuação

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

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%$$

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

$$AC = [(\quad * 25\%) + (\quad * 20\%) + (\quad + 40\%) + (\quad * 15\%)] = \quad \text{valores.}$$

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2024.



Anexo II

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências



FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

NOME: _____

Competências a avaliar:

- A. Realização e Orientação para resultados (RO):** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua (AM):** visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. Trabalho de equipa e cooperação (TEC):** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativas;
- D. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC):** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- E. Relacionamento Interpessoal (RI):** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitado conflitos de forma ajustada.
- F. Conhecimentos especializados e experiência (CEE):** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Níveis Classificativos:

- Nível Excelente - 20 Valores;
- Nível Muito Bom - 18 Valores;
- Nível Bom - 16 Valores;
- Nível Satisfaz Bastante - 14 Valores;
- Nível Satisfaz - 12 Valores;
- Nível Suficiente - 10 Valores;
- Nível Fraco - 8 Valores;
- Nível Insuficiente - 4 Valores.

Descrição das Competências demonstradas	Nível classificativo
A. Realização e Orientação para resultados (RO)	
B. Adaptação e Melhoria Contínua (AM)	
C. Trabalho de equipa e cooperação (TEC)	
D. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC)	
E. Relacionamento Interpessoal (RI)	
F. Conhecimentos especializados e experiência (CEE)	

Avaliação final: $EAC = (RO \times 0,2 + AM \times 0,2 + TE \times 0,2 + RC \times 0,1 + RI \times 0,1 + CEE \times 0,2)$

Avaliação obtida pelo(a) candidato(a): _____

O(A) Avaliador(a),

Nelas, ____ / ____ / 2024.

