

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 6
POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

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. 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, as Sras. Engas. Catarina Inês Mendonça de Figueiredo, Técnica Superior, na área do Ambiente e Paula Alexandra Lopes Sampalo, 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.

O procedimento concursal visa preencher os seguintes postos de trabalho:

Ref. A) 1 Posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Pedreiro, para desempenhar funções no Setor Operativo dos Serviços de Ambiente, Águas e Saneamento Municipal da Unidade Orgânica de Projetos e Obras Municipais;

Ref. B) 3 Postos de trabalho de Assistente Operacional, da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Cantoneiro, para desempenhar funções nos Setores Operativos dos Serviços de Obras Municipais e Oficinas e dos Serviços de Projetos, Planeamento e Estradas Municipais da Unidade Orgânica de Projetos e Obras Municipais;

Ref. C) 1 Posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Coveiro, para desempenhar funções no Setor Operativo dos Serviços de Ambiente, Águas e Saneamento Municipal da Unidade Orgânica de Projetos e Obras Municipais;

Ref. D) 1 Posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Jardineiro, para desempenhar funções no Setor Operativo dos Serviços de Ambiente, Águas e Saneamento Municipal da Unidade Orgânica de Projetos e Obras Municipais.

1. Métodos de Seleção:

Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios, nos termos dos nºs 1 a 6 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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

1.1. 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);

Handwritten signature and date: 17/05/2024

Entrevista de avaliação de competências (EAC).

1.1.1. 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.

1.1.2. 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.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, incidindo sobre as seguintes competências e ponderadas como segue:

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

B. Conhecimento especializado e experiência (CEE): visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

C. 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.

D. 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;

A EAC terá uma duração que não pode exceder 20 minutos e observar-se-á a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR \times 0,2 + CEE \times 0,4 + RI \times 0,2 + TEC \times 0,2)$$

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito.

1.1.4. – Classificação Final (CF) - A classificação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

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 o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

1.2. 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.

1.2.1. Avaliação Curricular (AC) - A Avaliação Curricular 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 60%.

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 Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

1.2.1.1. Habilitações Académicas (HA), para a pontuação das habilitações académicas o Júri adotará o seguinte critério:

a) Habilitações legalmente exigidas – 18 valores;

Handwritten signature and initials in blue ink.

b) Habilitações superiores ao legalmente exigido – 20 valores.

1.2.1.2. 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.

1.2.1.3. 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.

1.2.1.4. 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 0 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

1.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá uma ponderação de 40%, incidindo sobre as seguintes competências e ponderadas como segue:

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

B. Conhecimento especializado e experiência (CEE): visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

C. 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.

D. 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;

A EAC terá uma duração que não pode exceder 20 minutos e observar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (\text{OR} \times 0,2 + \text{CEE} \times 0,4 + \text{RI} \times 0,2 + \text{TEC} \times 0,2)$$

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

- 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.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito.

1.2.3 – Classificação Final (CF) – A classificação final dos/as candidatos/as 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, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

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.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: Orientação para Resultados;
 - 4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Relacionamento Interpessoal.
11. 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,



(Enga. Susana Mesquita)

A 1ª Vogal Efetiva,



(Enga. Inês Mendonça)

A 2ª Vogal Efetiva,



(Enga. Paula Sampaio)

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 6
POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

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:

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

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

$$AC = [(\quad * 30\%) + (\quad * 20\%) + (\quad + 40\%) + (\quad * 10\%)] = \quad \text{valores.}$$

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2024.

Anexo II

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 6 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

NOME: _____

Competências a avaliar:

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

B. Conhecimento especializado e experiência (CEE): visa avaliar o conjunto de saberes, Informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

C. 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.

D. 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;

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 (OR):	
B. Conhecimento especializado e experiência (CEE)	
C. Relacionamento Interpessoal (RI)	
D. Trabalho de equipa e cooperação (TEC)	

Avaliação final: $EAC = (OR \times 0,2 + CEE \times 0,4 + RI \times 0,2 + TEC \times 0,2)$

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

O/A Avaliador/a,

Nelas, ___ de _____ de 2024.