

Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 3 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

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 para 1.ª e 2.ª Vogal Efetivo, respetivamente, as Sras. Engas. Catarina Inês Mendonça de Figueiredo, Técnica Superior na área do Ambiente e 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.

O procedimento concursal visa o preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Ref. A – 1 (um) 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 da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal.

Ref. B – 1 (um) 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 da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal.

Ref. C - 1 (um) Posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Cantoneiro, para desempenhar funções no Setor Operativo dos Serviços de Obras Municipais e Oficinas da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal.

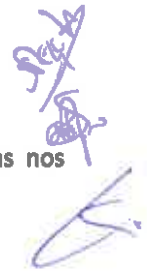
1. Será utilizado como método de seleção obrigatório a **Avaliação Curricular (AC)** e como método complementar a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme previsto no n.º 5 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17º e n.º 2 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção assumem carácter eliminatório, conforme disposto no n.º 4 do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo excluídos os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

1.1. A Avaliação curricular (AC) - Visa aferir os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) 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, de acordo com os requisitos especiais de admissão, a qual terá a ponderação de 70%.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas,



sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

Será aplicada a seguinte fórmula:

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

Em que:

Habilitações Académicas — HA;

Experiência Profissional — EP;

Formação Profissional — FP;

Avaliação de Desempenho — AD.

1.1.1. Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Escolaridade obrigatória - 18 valores;

Habilitações superiores à escolaridade obrigatória - 20 valores.

1.1.2. Formação Profissional (FP), valorada até 20 valores, 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.

1.1.3. Experiência Profissional (EP), 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 profissional - 10 valores;

Experiência inferior a 1 ano - 12 valores;

Experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos – 14 valores;

Experiência igual ou superior a 4 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.

1.1.4. Avaliação de Desempenho (AD): Avaliação de Desempenho (AD): 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.

Os/As candidatos/as que por motivos que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação desempenho, ser-lhes-á atribuída a pontuação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



Por fim, nos termos do n.º 2 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro é ainda adotado como método de seleção a aplicar a todos os/as candidatos/as a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a qual terá a ponderação de 30%.

1.2. A 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 30%, 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:

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

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.

1.3. Ordenação final (OF):

A Ordenação Final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, nos termos previstos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 18º. 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º da LTFP:

$$OF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

1.4. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores às centésimas.

1.5. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

1.6. 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 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e Experiência;
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Trabalho em Equipa e Cooperação;
- 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.

1.7. Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos/as ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos.

1.8. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia.

Para o efeito, os/as candidatos/as podem utilizar o modelo disponível na página eletrónica, em www.cm-nelas.pt.

1.9. Publicitação dos Resultados: A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, de acordo com o artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

1.10. Audiência dos Interessados e Homologação: Nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a lista de ordenação final é notificada aos/às candidatos/as, e após homologação é a mesma fixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado por extrato um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

1.11. Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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,



(Eng. Susana Mesquita)



(Eng. Inês Mendonça)



(Eng. Paula Sampaio)

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

Handwritten signature and initials in purple ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 3 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

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____

• **Parâmetro HA:**

Habilitações Académicas	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:

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

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

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

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2024.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "Fátima" and a signature.

Anexo II

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Handwritten signature in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 3 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

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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 facilitadora de 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, ____ / ____ / 2024.