



Procedimento concursal comum de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

Ref.ª 1 – 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional para a secção de Transportes – Sector dos Transportes Urbanos.

Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação de cada um dos Métodos de Seleção a utilizar, a Grelha classificativa e o Sistema de Valoração Final dos Métodos de Seleção e da Classificação Final do Concurso

ATA N.º 1

Ao vigésimo segundo dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores, Milene Delgado Piló, Técnico Superior, responsável pelo Setor dos Transportes Urbanos, Ana Catarina Cosme Oliveira, Técnica Superior, Setor dos Recursos Humanos e Gumersindo Filipe Esgaio Gaudêncio, Coordenador Técnico, Setor do Trânsito, da Câmara Municipal da Nazaré, a fim de definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção e da classificação final do concurso, que serão submetidos os candidatos ao procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados da Nazaré, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer os seguintes parâmetros abaixo mencionados:

De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, anexo a Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação, e conjugado com n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233-A/2022, de 09/22, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a **avaliação curricular (AC)** e a **entrevista de avaliação de competências (EAC)**, exceto quando o candidato os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.



to
Pais
fim

Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP, **Provas de Conhecimentos (prática) e Avaliação Psicológica (AP)**.

Assim, os métodos de seleção são definidos pelos seguintes critérios:

Provas de Conhecimentos – que visam avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, nomeadamente, a montagem de um contador volumétrico.

- **Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos:** de natureza teórica e prática, com a duração máxima de 30 minutos cada. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores nas provas de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- **Temas das provas de conhecimentos teórica:**

Lei n.º 1/2005, 12 de agosto – Constituição da República Portuguesa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro – Regulamenta a Tramitação do Procedimento Concursal; Regulamento n.º 564/2018 (Regulamento Orgânico e Funcional dos Serviços Municipalizados da Nazaré) – Diário da República n.º 159/2018, Série II de 20 de agosto.

- **Temas das provas de conhecimentos prática:**

Condução de autocarro de passageiros em percurso marcado e todas as manobras que decorrem dessa atividade.

As Provas de Conhecimentos serão pontuadas de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

- **Avaliação Psicológica** – Avaliação psicológica (**AP**) 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 definido no n.º 8 do Aviso de Abertura. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.



to
Filipe
Ti'm

- **Avaliação curricular (AC)** 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Sendo: *HA* = Habilitação Académica, *FP* = Formação profissional, *EP* = Experiência profissional
AD = Avaliação do desempenho.

O Júri exige aos candidatos, documentos ou fotocópias de documentos comprovativos de todas as situações descritas no seu currículo, sob pena de não serem consideradas para atribuição de pontuação na avaliação curricular.

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

a) – **Habilitações Académicas**

Doutoramento	-	20 valores;
Mestrado	-	18 valores;
Licenciatura	-	16 valores;



12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado - 14 Valores.

Escolaridade Obrigatória - 12 Valores

b) – **Formação profissional** – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, este fator será valorado da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:

- Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja superior a 150 horas – 20 valores;
- Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 100 e 150 horas – 18 Valores;
- Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 50 e 99 horas – 16 Valores;
- Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 49 e 36 horas – 14 Valores;
- Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja até 35 horas – 12 Valores;
- Sem formação profissional – 10 Valores;

No caso do certificado de formação não referir o número horas de duração do curso ou ação de formação, está será de 7 horas por dia de formação.

c) – **Experiência Profissional**

Atender-se-á ao desempenho de funções na área respetiva, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliada pela sua duração:

Com dez ou mais anos de experiência	-	20 valores;
Nove anos de experiência	-	19 valores;
Oito anos de experiência	-	18 valores;
Sete anos de experiência	-	17 valores;
Seis anos de experiência	-	16 valores;
Cinco anos de experiência	-	15 valores;
Quatro anos de experiência	-	14 valores;
Três anos de experiência	-	13 valores;
De um a dois anos de experiência	-	12 valores;



60
Fili
Fili

Até um ano de experiência	-	11 valores;
Sem experiência	-	10 valores.

- d) - A **Avaliação do Desempenho** (AD): relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será definida pela média aritmética simples da pontuação atribuída nas últimas duas avaliações, referente aos últimos quatro anos de avaliações de desempenho enquadrados nos seguintes parâmetros:

Excelente ou relevante: Entre 4,500 e 5 — 20 valores;

Excelente, Muito bom e relevante: Entre 4 e 4,499 - 16 valores;

Bom ou adequado: Entre 3 e 3,999 - 12 valores;

Necessita de Desenvolvimento ou adequado: Entre 2 e 2,999 valores — 8 valores;

Insuficiente ou inadequado: Entre 1 a 1,999 valores – 4 valores.

Aos candidatos que não possuem qualquer Avaliação de Desempenho por terem ingressado recentemente na função pública para executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou ainda esteja a executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar a tempo insuficiente para ser avaliados, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que só possuam dois anos ou menos que dois anos de serviço ou uma avaliação desempenho correspondente a dois anos, por terem sido admitidos recentemente na função pública para executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou pelo candidato só estar cumprir ou executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar a menos de quatro anos, a pontuação será definida pela única avaliação efetuada, sendo avaliada pela pontuação da mesma, de acordo com os parâmetros, definidos nesta alínea.

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho, por não terem efetuado a avaliação de desempenho nos últimos quatro anos ou nenhuma avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.



- **Entrevista de avaliação de competências** — que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional de seleção são avaliadas 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.

A classificação final (**CF**) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 1,00 PC (+ \text{apto AP}) \text{ sendo } PC = 0,70 PPC + 0,30 PT \quad \text{ou}$$

$$CF = 0,30 AC + 0,70 EAC$$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 1 artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022.

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

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que, foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

O Júri

Isilda Delgado Pite

Ana Catarina Cosme Oliveira

Guimarães Fábio Elias Araújo