



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

**Procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**

Referência n.º 6 – 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico para a Secção de Águas/ Setor de Planeamento, Projetos e Fiscalização – Medidor orçamentista (Código n.º OE20193/0107)

**ATA N.º 1**

**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 do Método de Seleção e da Classificação Final do Concurso**

Ao sexto dia do mês de março de dois mil e dezanove, nesta vila da Nazaré na sede dos Serviços Municipalizados da Nazaré (SMN), reuniram os senhores, Tiago Carreira Pimpão, Técnico Superior dos SMN, presidente do júri, Ana Paula de Sousa Veloso, Técnica Superior dos SMN, e Mafalda Sofia Conde da Silva Figueiredo, na qualidade de membros do júri do procedimento concursal comum por tempo indeterminado referenciado em epígrafe, aberto pelo aviso n.º 3539/2019, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 45, de 05 de março de 2019, a fim de estabelecer os seguintes parâmetros abaixo mencionados:

- A. De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (anexo), e com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação, **para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade**, os métodos de seleção 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 (anexo).

**A.1. Avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular 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, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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:



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Onde:

HA - Habilitações académicas;

FP - Formação profissional;

EP - Experiência profissional;

AD – Avaliação de 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 (HA)*

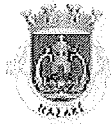
Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores
12.º ano ou curso que lhe seja equiparado	14 valores

### b) *Formação profissional (FP)*

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 36 e 49 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.



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

### c) *Experiência Profissional (EP)*

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
Até um ano de experiência	11 valores
Sem experiência	10 valores

### d) *Avaliação do Desempenho (AD)*

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será definida pela média aritmética simples da pontuação atribuída nos últimos três anos de avaliações de desempenho enquadrados nos seguintes parâmetros:

Excelente ou relevante: Entre 4,500 e 5,000	20 valores
Excelente, Muito bom e relevante: Entre 4,000 e 4,499	16 valores
Bom ou adequado: Entre 3,000 e 3,999	12 valores
Necessita de Desenvolvimento ou adequado: Entre 2,000 e 2,999 valores	08 valores
Insuficiente ou inadequado: Entre 1,000 a 1,999 valores	04 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 um ou dois anos de avaliações, 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 três anos de avaliações de desempenho, será definida pela média aritmética simples da pontuação atribuída nas



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

últimos dois anos avaliações de desempenho ou no caso de uma única avaliação pela pontuação da mesma.

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho em um ou mais anos dos últimos três anos de avaliações de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.

### A.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada 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.

### B. Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP (anexo), Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

#### B.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos terá natureza teórica e forma oral com a máxima duração de 30 minutos. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação:

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 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual – 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; Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual – Código dos Contratos Públicos; Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto – Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água; Regulamento n.º 381/2018 – Diário da República n.º 118/2018, Série II de 19 de junho; Regulamento n.º 386/2015 – Diário da República n.º 118, Série II de 21 de junho.



Não será permitida a consulta da legislação, durante a Prova de Conhecimentos. A Prova de Conhecimentos será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

### **B.2. Avaliação Psicológica (AP)**

A avaliação psicológica 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 avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados constam do Anexo I à presente Ata, que dela faz parte integrante.

Tais competências são as que se consideram imprescindíveis para o exercício bem sucedido da função, cuja apreciação é do âmbito exclusivo do método de seleção Avaliação Psicológica.

Neste método existirão dois momentos de avaliação, a realizar em dias distintos, sendo que, no primeiro momento será efetuada uma avaliação psicométrica (através de testes de aptidão e questionários de competências, motivos e valores, integridade e comportamentos contraproducentes e ajuste a situações laborais) e, no segundo momento, será realizada uma entrevista de avaliação de competências (que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função).

O 2.º momento da avaliação psicológica só existirá para os candidatos que, no primeiro momento, sejam declarados APTOS.

Os resultados da aplicação deste método de seleção constarão de relatório fundamentado.

### **C. Classificação Final**

A Classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados:

$$A. CF = AC \times 30 \% + EAC \times 70 \%$$

$$B. CF = PC \times 70 \% + AP \times 30 \%$$



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação.

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

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

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

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



ANEXO I

COMPETENCIAS ADSTRITAS AO POSTO DE TRABALHO

Tendo em conta as exigências constantes do posto de trabalho inerente à categoria de assistente técnico, são consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

**REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

**CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

**ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
- Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.
- Encara a polivalência e a mobilidade como atributos valorizadores e facilitadores da gestão do trabalho.



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA NAZARÉ

COMISSÃO

**ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária á realização das suas tarefas e atividades.
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- Recolhe e compara dados de diferentes fontes, identificando a informação relevante para a sua atividade. Prepara-se quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de maior complexidade, procurando informação e estudando os assuntos em causa.