

Procedimento concursal comum de recrutamento

Preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para conversão de vínculo de emprego público a termo resolutivo em vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o Gabinete da Educação.

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 sétimo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores, Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Presidente do Júri, Luís Filipe de Sousa Cardeira, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Júlio Alexandre Cibreiros Estrelinha, Técnico Superior, 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 da Câmara Municipal da Nazaré, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer os seguintes parâmetros abaixo mencionados:

- **Métodos de seleção:** Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 60.º, da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, os métodos de seleção, são a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.


Os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos/as candidatos/as, de acordo com o n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

Avaliação curricular (AC): sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções (TEF) caracterizadoras dos postos de trabalho em causa. A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Neste método de seleção, 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.

Assim é avaliação curricular será igual a avaliação neste item, será **AC = TEF**.



Procedimento concursal comum de recrutamento

Preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para conversão de vínculo de emprego público a termo resolutivo em vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o Gabinete da Educação.

Entrevista profissional de seleção (EPS), que visa avaliar experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas. A entrevista com a duração máxima de 30 minutos, que será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as para o exercício do lugar a que se candidatam, mediante a ponderação dos parâmetros:

$$EI = \frac{a) + b) + c) + d)}{4}$$

4

Em que:

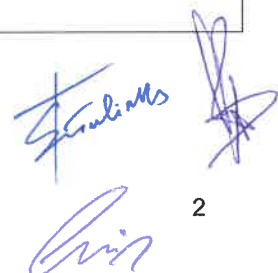
- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover e seu enquadramento a nível da autarquia;
- b). Qualidade da experiência e formação profissional e sua relevância para o provimento do cargo;
- c) Sentido crítico;
- d) Motivação para o desempenho das funções e interesse pela função.

Cada um destes parâmetros será valorado de acordo com o seguinte:

Totalmente favorável	19 a 20 valores A) ;
Bastante favorável	16 a 18 valores B) ;
Favorável	13 a 15 valores C) ;
Favorável com reservas	10 a 12 valores D) ;
Não favorável	menos de 9,5 valores E) .

Tabela de fundamentação da Entrevista Individual

Fatores	Apreciação				
	A)	B)	C)	D)	E)
Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover e seu enquadramento a nível da autarquia.	Visão profunda da função a exercer e manifestou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Boa visão da função a exercer e manifestou possuir conhecimentos sobre problemas e tarefas	Visão razoável da função a exercer e manifestou possuir alguns conhecimentos sobre os problemas e tarefas	Visão pouco profunda da função a exercer e manifestou muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Fraca visão do enquadramento funcional, manifestou falta de quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas do conteúdo funcional



Procedimento concursal comum de recrutamento

Preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para conversão de vínculo de emprego público a termo resolutivo em vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o Gabinete da Educação.

Qualidade da experiência profissional e sua relevância para o provimento do cargo	Excelente Experiência profissional para o desempenho do cargo	Boa Experiência profissional do cargo a prover	Experiência Razoável para o lugar a prover	Reduzida Experiência profissional para o lugar a prover	Nenhuma Experiência Profissional
Sentido Crítico	Grande pertinência de questões levantadas e elevados conhecimentos	Pertinência de questões levantadas e bons conhecimentos	Sentido crítico razoável e conhecedor	Sentido crítico moderado e poucos conhecimentos	Ausência de sentido crítico
Motivação para o desempenho da função	Grande interesse e dinamismo; elevada motivação para o cargo a prover	Interessado, ativo e motivado para a função a prover	Interesse pela função e alguma motivação	Interesse moderado, pouco ativo e escassa motivação	Desinteressado ou apático

A **classificação final (CF)** dos/as candidatos/as 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 da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70*AC + 0,30*EPS$$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos/as candidatos/as 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

