

**Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento
Regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria
de Assistente Operacional, para o Gabinete da Educação**

ATA N.º 1

Definição dos Critérios de Avaliação e Ponderação dos Métodos de Seleção e da Classificação Final

Ao sexto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte dois, nesta vila da Nazaré e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira; Vanda Raquel Garcia Alves, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Júlio Alexandre Cibreiros Estrelinha, Técnico Superior, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal da Nazaré, tomada em reunião realizada no dia 26 de abril de 2022, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção e da classificação final a que serão submetidos os/as candidatos/as.

Por unanimidade, foi deliberado estabelecer os critérios de avaliação e ponderação 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 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as 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.

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

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

Provas de Conhecimentos (PC) – visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. São valoradas de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

As provas terão natureza teórica e forma oral, com a duração máxima de 20 minutos, e incidirão sobre a seguinte legislação:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- c) Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas da Nazaré.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso. A referida legislação/bibliografia está disponível nas páginas eletrónicas da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, do Diário da República Eletrónico e do Agrupamento de Escolas da Nazaré.

Não será permitida a consulta da legislação durante as Provas de Conhecimentos.

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 e, na última fase do método, para os candidatos que a 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.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último ano, quando aplicável. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

- a) **HA – Habilitações Académicas** de base, onde se ponderará a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) **FP – Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso;
- c) **EP – Experiência Profissional**, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de actividade para a qual o concurso é aberto.
- d) **AD – Avaliação de Desempenho**, relativa aos últimos períodos avaliativos, não superior a quatro anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

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

a) Habilitações Académicas de Base (HA)

Doutoramento	20 valores;
Mestrado	18 valores;
Licenciatura	16 valores;
12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	14 Valores;
Escolaridade obrigatória	12 Valores.

b) Formação profissional (FP)

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja:

superior a 150 horas	20 valores;
entre 100 e 150 horas	18 Valores;
entre 50 e 99 horas	16 Valores;
entre 49 e 36 horas	14 Valores;
até 35 horas	12 Valores;
sem formação profissional	10 Valores.

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

c) Experiência Profissional (EP)

Com 10 ou mais anos de experiência	20 valores;
Entre 8 e 9 anos de experiência	18 valores;
Entre 6 e 7 anos de experiência	16 valores;
Entre 4 e 5 anos de experiência	14 valores;
Entre 2 e 3 anos de experiência	12 valores;
Menos 2 anos de experiência	10 valores.

d) Avaliação de Desempenho (AD)

Excelente	20 valores;
Relevante	16 valores;
Adequado	12 valores;
Inadequado	10 valores.

Será definida pela média aritmética simples da pontuação atribuída nas últimas duas avaliações, referente aos últimos quatro anos de avaliações de desempenho.

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

Para os/as candidatos/as que só possuam uma avaliação de desempenho em atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a pontuação será definida pela única avaliação efetuada, de acordo com os parâmetros definidos nesta alínea.

Aos/Às candidatos/as 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.

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

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (vd. anexo). Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 45 minutos e será 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.

Competências a avaliar:

C1. Orientação para o serviço público – capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do gabinete onde irá desempenhar funções;

C2. Trabalho de equipa e cooperação – capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa;

C3. Adaptação e melhoria contínua – capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;

C4. Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

Os resultados traduzir-se-ão da seguinte forma:

Elevado – igual ou superior a 18 valores;

Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 de valores;

Suficiente - igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 de valores;

Reduzido - igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 de valores;

Insuficiente – inferior a 6 valores.

A **classificação e ordenação final** dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com a seguinte fórmula:

CF = 0,75 PC + 0,25 AP

ou

CF = 0,30 AC + 0,70 EAC

Em que:

CF — classificação final; PC – Prova de conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC — avaliação curricular; EAC – Entrevista de avaliação de competências.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos/às candidatos/as com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

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.

08-06-2022

O Júri

09-06-2022

Vanda Alves




Helena Pola

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

09-06-2022

Júlio Estrelinha



ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção

Competências	Comportamentos
C1. Orientação para o serviço público Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do gabinete onde irá desempenhar funções;	<ul style="list-style-type: none"> Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
C2. Trabalho de equipa e cooperação Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa	<ul style="list-style-type: none"> Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual; Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa; Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado; Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um ambiente de trabalho.
C3. Adaptação e melhoria contínua Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> Manifesta interesse em aprender e atualizar-se; Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional, Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas; Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
C4. Responsabilidade e compromisso com o serviço Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável	<ul style="list-style-type: none"> Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; Responde com prontidão e com disponibilidade; É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horário de trabalho; Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.