



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO D EUM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO – ASSISTENTE TÉCNICO/A

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

ATA N.º 1

Ao oitavo dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte um, nesta vila da Nazaré e Edifício da Junta de Freguesia da Nazaré, reuniram os senhores Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal da Nazaré; Luís Filipe de Sousa Cardeira, Técnico Superior da Câmara Municipal da Nazaré, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Vanda Raquel Garcia Alves, Técnica Superior da Câmara Municipal da Nazaré, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação da junta de Freguesia da Nazaré, tomada em reunião realizada no dia 11 de novembro de 2021, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção e da classificação final a que serão submetidos os candidatos. Por unanimidade, foi deliberado estabelecer os critérios de avaliação e ponderação abaixo mencionados.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 candidato 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.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO D EUM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO – ASSISTENTE TÉCNICO/A

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 candidatos 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, será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Para os candidatos 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 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.

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.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO D EUM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO — ASSISTENTE TÉCNICO/A

Entrevista profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos e será valorada numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar, mediante os seguintes parâmetros:

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

Em que:

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover e seu enquadramento a nível da Junta de Freguesia;
- 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.

Os temas abordados e a respectiva fundamentação estão definidos na Tabela de fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção. Cada um destes parâmetros será valorado de acordo com a seguinte tabela:

Elevado	20 valores A);
Bom	16 valores B);
Suficiente	12 valores C);
Reduzido	8 valores D);
Insuficiente	4 valores E).

Os parâmetros da fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção estão definidos na tabela em anexo.

A **classificação e ordenação final** dos candidatos 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:

$$CF = 70 \% AC + 30 \% EPS$$

Em que: CF — classificação final; AC — avaliação curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos 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.

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



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO D EUM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO – ASSISTENTE TÉCNICO/A

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.

19-01-2022
O Júri

19-01-2022

A-Chefe-de-Divisão-da-DAF

19-01-2022

Helena Pola, Dra.

Vanda Alves

Luís Cardeira



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

**RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO D EUM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO – ASSISTENTE TÉCNICO/A**

ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção

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, 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
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