



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

CF

luis.

9

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – 1 POSTO DE TRABALHO – PISCINA MUNICIPAL**

## **ATA N.º 1**

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, na sala de reuniões da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo, reuniu o Júri designado para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum que visa a constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico (nadador salvador), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, aberto por deliberação unânime em Reunião de Câmara, de nove de maio de dois mil e vinte e quatro, estando presentes Nuno Jorge Costa Correia, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo, na qualidade de Presidente do Júri, os Técnicos Superiores, André Filipe Gomes da Silva e Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, como vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento;**
- 2. Elaboração do Modelo de Ficha Individual de Classificação Final (CF), que expresse a aplicação concreta dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar.**

Nos termos e para cumprimento do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, abreviadamente designada por **LTFP** e, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por **Portaria**, o Júri, no âmbito das suas competências, deliberou por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

### **1. Métodos de seleção:**

Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- **Avaliação Curricular (AC);**



Handwritten signature in blue ink.



- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

### **1.1 Avaliação Curricular (AC)**

Este método terá uma ponderação de 40% e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, analisando-se a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, o tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. De acordo com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, este método será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, nomeadamente, a **Habilitação Académica (HA)**, a **Formação Profissional (FP)**, a **Experiência Profissional (EP)** e a **Avaliação de Desempenho (AD)**, que se traduzirá na seguinte fórmula:

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

Em que:

**a) Habilitação Académica (HA)** – Constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos tenham as habilitações exigidas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas. Assim, os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau 2 de complexidade funcional (12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado), nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação exigida, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 18 valores para os titulares do nível habilitacional exigido e 20 valores para os titulares do nível habilitacional superior ao exigido.

**b) Formação Profissional (FP)** – Visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos 5 (cinco) anos e até à data de abertura



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

Ⓢ

lusa.

do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

A soma das horas obtidas nas formações profissionais realizadas nos últimos 5 (cinco) anos será valorada nos seguintes termos:	
> 50 horas	20 Valores
≥ 35 horas e < 50 horas	18 Valores
≥ 21 horas e < 35 horas	16 Valores
≥ 14 horas e < 21 horas	14 Valores
≥ 7 horas e < 14 horas	12 Valores
< 7 horas	10 Valores

- 1 dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas, salvo indicação diferente no certificado;
- Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

**c) Experiência Profissional (EP)** – Pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência Profissional	Valoração
≥ 5 anos	20 Valores
≥ 4 ano e < 5 anos	18 Valores
≥ 3 ano e < 4 anos	16 Valores
≥ 2 ano e < 3 anos	14 Valores
≥ 1 ano e < 2 anos	12 Valores
< 1 ano	10 Valores



hss.

- Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

**d) Avaliação do Desempenho (AD)** – Neste fator é considerada a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 10 valores, que corresponde ao valor mínimo positivo na escala de 0 a 20 valores.

### **1.2 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)**

Este método terá uma ponderação de 60% e visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá uma duração máxima de 30 (trinta) minutos. Para esse efeito será elaborado um Guião de Entrevista composto por 4 grupos de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

**Grupo I** - Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

**Grupo II** - Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

**Grupo III** - Conhecimentos específicos;

**Grupo IV** - Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O **Guião da Entrevista** será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**.

O resultado deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

## **2. Ordenação Final**

Nos termos e para cumprimento do disposto no artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção



WSS.

aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A **Lista de Ordenação Final** dos candidatos aprovados, é unitária.

A **Ordenação Final (OF)** resulta da aplicação da seguinte fórmula a cada um dos candidatos:

$$OF = (0,40 \times AC) + (0,60 \times EAC)$$

**Legenda:**

**OF** – Ordenação final;

**AC** – Avaliação curricular;

**EAC** – Entrevista de avaliação de competências.

### **3. Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da citada Portaria 233/2022 de 09 de setembro. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na área a recrutar.

### **4. Exclusão dos Métodos de Seleção**

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Mais deliberou o Júri aprovar a seguinte ficha em anexo, a qual que faz parte integrante da presente ata:

- Ficha Individual de Classificação Final (OF).

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, vai ser rubricada e assinada.

O Presidente do Júri,

(Nuno Jorge Costa Correia)



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

---

---

(André Filipe Gomes da Silva)

---

(Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro)