



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

CF

luis.

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);**



- **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.
[Signature]

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.

Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

- 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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

W.S.

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 compoem, 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)