



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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 – ÁREA CULTURAL E ASSOCIATIVISMO

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, nas instalações da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, 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, área cultural e associativismo, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, aberto por deliberação unânime em Reunião de Câmara, de vinte e seis de janeiro de dois mil e vinte e três, estando presentes Nuno Jorge Costa Correia, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo (DDSCD), Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos e, Susete Margarida Faria Pires, Técnica Superior de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos:

- **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;**
- **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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

designada por LTFP e, na Portaria n.º 233/2022, de 09 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, 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 50% 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:

$$AC = [(0,25 \times HA) + (0,25 \times FP) + (0,35 \times EP) + (0,15 \times AD)]$$

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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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 6 (seis) anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Ações de Formação	Valores
Sem ações de formação	10 Valores
Com duração = ou < a 7 horas	12 Valores
Com duração > a 7 e = ou < a 21 horas	14 Valores
Com duração > que 21 e = ou < que 35 horas	18 Valores
Com duração > a 35 horas	20 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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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:

Sem experiência	10 Valores
Experiência < a 1 ano	12 Valores
Experiência = ou < a 2 anos	14 Valores
Experiência = ou < 0 3 anos	18 Valores
Experiência = ou > que 5 anos	20 Valores

- Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

d) Avaliação do Desempenho (AD) – Neste fator é considerada a média aritmética da avaliação relativa ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 8, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

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 50% 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;



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção 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:

$$OD = [(0,50 \times AC) + (0,50 \times EAC)]$$

3. Critérios de Ordenação Preferencial

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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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.

5. Mais deliberou o Júri aprovar a seguinte ficha que se anexa, e que fazem parte integrante da presente ata:

- Ficha Individual de Classificação Final (CF).

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 Júri do Procedimento,

(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de presidente)

(Francisco José Rodrigues Esmeriz)
(1.º Vogal efetivo)

(Susete Margarida Faria Pires)
(2.º Vogal efetivo)