



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 POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL – 6 POSTOS DE TRABALHO

ATA n.º 1

Ao primeiro dia do mês de março de dois mil e vinte e três, nas instalações da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, reuniram os membros dos Júris designados 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 por tempo indeterminado para preenchimento de seis postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, com as referências e áreas funcionais (\*), previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município, aberto por deliberação unânime em Reunião de Câmara, de 28 de fevereiro de dois mil e vinte e três, estando presentes os seguinte membros do júri, de acordo com as referências (\*), 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.**

**(\*) Referências e Áreas Funcionais:**

**Referência A** – Um posto de trabalho para o Pavilhão Desportivo Municipal;

**Referência B** – Dois postos de trabalho de cozinheiro(a);

**Referência C** – Um posto de trabalho para o Serviço de Jardins, Espaços Verdes e Limpeza Urbana;

**Referência D** – Um posto de trabalho para o Serviço de Armazém Municipal e Logística;

**Referência E** – Um posto de trabalho para o Serviço de Apoio e Acompanhamento às Freguesias.



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

**(\*) Referências e membros do júri designado:**

**Referência A** – Nuno Jorge Costa Correia, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo (DDSCD), na qualidade de presidente, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, 1.º vogal efetivo e, André Filipe Gomes da Silva, Técnico Superior de Desporto, 2.º vogal efetivo.

**Referência B** – Nuno Jorge Costa Correia, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo (DDSCD), na qualidade de presidente, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, 1.º vogal efetivo e, Susete Margarida Faria Pires, Técnica Superior de Recursos Humanos, 2.ª vogal efetivo.

**Referência C** – Renato Sérgio Tenedório Martins, Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística (DPOGU), na qualidade de presidente, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, 1.º vogal efetivo e, Carlos Miguel Brandão Alves, Técnico Superior da DPOGU, 2.º vogal efetivo.

**Referência D** – Renato Sérgio Tenedório Martins, Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística (DPOGU), na qualidade de presidente, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, 1.º vogal efetivo e, Nuno José Freitas Couto Esteves, Técnico Superior da DPOGU, 2.º vogal efetivo.

**Referência E** – Renato Sérgio Tenedório Martins, Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística (DPOGU), na qualidade de presidente, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, 1.º vogal efetivo e, Nuno José Freitas Couto Esteves, Técnico Superior da DPOGU, 2.º vogal efetivo.

**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 09 de setembro, doravante designada por Portaria, os Júris, no âmbito das suas competências, deliberaram por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:**



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## 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)**
- **Prova de Conhecimentos (PC)**
- **Avaliação Psicológica (AP)**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

### 1.1. Avaliação Curricular (AC)

Este método terá uma ponderação de 30% 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 1 de complexidade funcional (a titularidade de escolaridade obrigatória, nomeadamente a 4.ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos após janeiro de 1981), nos termos da alínea a)



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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

<b>A soma das horas obtidas nas formações profissionais realizadas nos últimos 5 (cinco) anos será valorada nos seguintes termos:</b>	
> que 35 horas	20 Valores
> que 21 horas e ≤ que 35 horas	18 Valores
< que 21 e ≥ que 14 horas	16 Valores
< que 14 horas e ≥ que 7 horas	14 Valores
< que 7 horas	12 Valores
Sem ações de formação	10 Valores

**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.



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

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	0 Valores
Experiência < a 1 ano	10 Valores
Experiência = a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência = a 2 ano e < a 3 anos	14 Valores
Experiência = a 3 ano e < a 4 anos	16 Valores
Experiência = a 4 ano e < a 5 anos	18 Valores
Experiência = ou > 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 aos 3 últimos ciclos avaliativos, 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. Prova de Conhecimento (PC)

Este método de seleção terá uma ponderação de 30% e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos de caráter eliminatório, reveste a forma escrita, abrangendo conhecimentos gerais e específicos, cuja realização é individual, sendo permitida a consulta aos diplomas legais, excluindo-se versões anotadas.

A Prova de Conhecimentos tem a duração máxima de 90 minutos, abrangendo uma tolerância de 15 minutos.





Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

De acordo com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria a valoração deste método de seleção será expresso numa escala de **0 a 20 valores** com expressão até às centésimas.

**A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação:**

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 103/2018, de 1 de agosto de 2018 (DRE 2ª Série).

**1.3. Avaliação Psicológica (AP)**

Este método de seleção terá uma ponderação de 15%. e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sendo, na última fase do método atribuída, respetivamente, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de **Elevado**, **Bom**, **Suficiente**, **Reduzido** e **Insuficiente**, a correspondente classificação de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**.

**1.4. Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)**

Este método terá uma ponderação de 25% 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:



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

**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, 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 a cada um dos candidatos:

$$CF = [(0,30 \times AC) + (0,30 \times PC) + (0,15 \times AP) + (0,25 \times EAC)]$$

**CF** – Classificação final;

**AC** – Avaliação curricular;

**PC** – Prova de Conhecimentos;

**AP** – Avaliação Psicológica;

**EAC** – Entrevista de Avaliação de Conhecimentos



Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

### 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.

### 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 deliberam os Júris aprovar a seguinte ficha em anexo, a qual faz parte integrante da presente ata:

- Ficha Individual de Classificação Final (CF).

Nada mais havendo a tratar, os Júris deram 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 da Referência A,

  
\_\_\_\_\_  
(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Francisco José Rodrigues Emeriz)

  
\_\_\_\_\_  
(André Filipe Gomes da Silva)





Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal

DAF – Recursos Humanos

**O Júri da Referência B,**

  
\_\_\_\_\_  
(Nuno Jorge Costa Correia, na qualidade de presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Francisco José Rodrigues Esmeriz)

  
\_\_\_\_\_  
(Susete Margarida Faria Pires)

**O Júri da Referência C,**

  
\_\_\_\_\_  
(Renato Sérgio T. Martins, na qualidade de presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Francisco José Rodrigues Esmeriz)

  
\_\_\_\_\_  
(Carlos Miguel Brandão Alves)

**O Júri das Referências D e E,**

  
\_\_\_\_\_  
(Renato Sérgio T. Martins, na qualidade de presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Francisco José Rodrigues Esmeriz)

  
\_\_\_\_\_  
(Nuno José Freitas Couto Esteves)