



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL – QUATRO POSTOS DE TRABALHO**

Aos dezassete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu os membros dos Júris 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 por tempo indeterminado, para preenchimento de quatro 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 dezasseis de outubro de dois mil e vinte e três, estando presentes os seguintes membros do júri, de acordo com as referencias(*), – 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 Ordenação Final (OF), 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:

Ref. A – Um lugar de Assistente Operacional (Serviço de Apoio e Acompanhamento às Freguesias);

Ref.^a B: Três lugares de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Educativos).

Membros do júri designado:

Referência A - Renato Sérgio Tenedório Martins, Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística (DPOGU), na qualidade de presidente, Nuno José Freitas Couto Esteves, Técnico Superior, 1.º vogal efetivo, e Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, Técnico Superior, 2.º vogal efetivo. Vogais suplentes: Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos.

Referência B - Nuno Jorge Costa Correia, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo, na qualidade de presidente do Júri, Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro Técnica

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and a circular stamp below it.



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

Superior, 1.º vogal efetivo, e Susete Margarida Faria Pires, Técnica Superior, 2.º vogal efetivo. Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, Francisco José Rodrigues Esmeriz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos, na qualidade de vogais suplentes.

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, o Júri, no âmbito das suas competências, deliberaram, 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:

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

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 3, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Ou

- Avaliação Curricular (AC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- 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 n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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:



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

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) 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:

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
Sem ações de formação	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 depende do maior ou menor contacto orgânico funcional com as áreas de trabalho.



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

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
Sem experiência	0 Valores
< 1 ano	10 Valores
≥ 1 ano e < 2 anos	12 Valores
≥ 2 ano e < 3 anos	14 Valores
≥ 3 ano e < 4 anos	16 Valores
≥ 4 ano e < 5 anos	18 Valores
≥ 5 anos	20 Valores

- 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. Prova de Conhecimento (PC)

Este método de seleção terá uma ponderação de 40% 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.

De acordo com o n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração deste método de seleção será expressa 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;

Ass.
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

- 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 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 avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão da fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

1.4. 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 n.º 233/2022, de 09 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos

Luís
Luís



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL

U.S.S.

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:

$$OF = [(0,40 \times PC) + (0,60 \times EAC)] \text{ ou } OF = [(0,40 \times AC) + (0,60 \times EAC)]$$

Legenda: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Conhecimentos

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 n.º 233/2023 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 deliberam os Júris aprovar a seguinte ficha em anexo, a qual faz parte integrante da presente ata: -
Ficha Individual de Ordenação Final (OF).

E nada mais havendo a tratar o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual foi elaborada a presente Ata, que será assinada por todos os intervenientes.

Júri da Referência A,



(Renato Sérgio Tenedório Martins, na qualidade de presidente)



(Nuno José Freitas Couto Esteves)

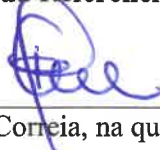


MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL



(Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro)


Júri da Referência B,



(Nuno Jorge da Costa Correia, na qualidade de presidente)



(Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro)



(Susete Margarida Faria Pires)