



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

**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
TÉCNICO – 3 POSTOS DE TRABALHO**

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de novembro de mil e vinte e cinco, nas instalações da Câmara Municipal, 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 por tempo indeterminado, para preenchimento de três postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, aberto por deliberação unânime em Reunião de Câmara, de vinte e sete de novembro do ano dois mil e vinte e cinco, estando presentes os membros do júri, Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, na qualidade de Presidente do Júri, Sílvia Raquel Alves Barbosa Viana e Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, Técnicas Superiores, na qualidade de vogais efetivas, 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 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, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);



B
WSS

Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: Para quem é titular da categoria e que não exerce 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

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Avaliação Psicológica (AP)
- c) 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 Habilidade Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), que se traduzirá na seguinte formula:

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

Em que:

a) Habilidade 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



Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal

AB
WSS

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
< 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
Sem experiência	10 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 a atribuição, competência 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;
- 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;
- Decreto-lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- 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 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:

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



**Município de Vila Nova de Cerveira
Câmara Municipal**

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 preferencial constantes do artigo 24º. Da citada 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.

Mais deliberaram 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.

Presidente do Júri,

Ivone da Conceição Costa Marinho

Vogal

Silvia Raquel Alves Barbosa Viana

Vogal,

Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro