



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA PREENCHIMENTO DE 16 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA FUNCIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTO – REFERÊNCIA B (TEMPO PARCIAL)

Aos vinte e nove dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de 16 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional de Educação Física e Desporto, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais Efetivos: Marta da Conceição Alves Pereira Tavares Miranda, Diretora de Departamento de Cultura Turismo e Desporto; Nuno Alfredo Castro, Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Caracterização do posto de trabalho: o posto de trabalho a concurso, caracteriza-se pelo exercício de funções descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2024 da Câmara Municipal de Vila do Conde, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de desporto e fisioterapia, conjugado com o descrito no n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Técnico Superior (grau de complexidade funcional 3).

Segundo: Requisitos de admissão: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e atendendo à celeridade do procedimento concursal, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

em número igual ou superior a 30 candidatos, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, ou seja, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o 1.º método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção e seguintes, prevista apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos, a saber:

Concurso B – 30 candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção, respeitando as prioridades legais da situação jurídico-funcional.

Nível habilitacional: o nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura em Educação Física e Desporto (CNAEF 813), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção: conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar são, a Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, e tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

As Habilitações Académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 18 valores;



Habilitação académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado/Doutoramento) - 20 valores.

A Formação Profissional (FP) em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos. São consideradas ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, correspondentes aos postos de trabalho concursados, desde que devidamente comprovadas, mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diploma, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Formação Profissional - Valoração:

Com duração total até 20 horas - 10 Valores

Com duração total entre 21 a 60 horas - 12 Valores

Com duração total entre 61 a 80 horas - 14 Valores

Com duração total entre 81 a 100 horas - 16 Valores

Superior a 100 horas - 18 Valores

Título Profissional de Treinador de Desporto – Natação – 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas, cada semana a 5 dias, e cada meio-dia o equivalente a 3h:30m.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional devidamente comprovada e refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, e com a implementação, execução e acompanhamento de projetos / programas comunitários e com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros:

Experiência Profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

Sem Experiência profissional - 10 valores

Experiência profissional < 3 anos - 12 valores



- Experiência profissional ≥ 3 e < 5 anos - 14 valores
- Experiência profissional ≥ 5 e < 7 anos - 16 valores
- Experiência profissional ≥ 7 e < 10 anos - 18 valores
- Experiência profissional ≥ 10 anos – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- a) Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- b) Planeamento e Organização: visa a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- c) Conhecimentos especializados e Experiência: visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- d) Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- e) Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- f) Trabalho de equipa E Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores
- O/A candidato/a evidencia 2 competências - 12 valores
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores



Quarto – A Ordenação Final (OF): a ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados nos termos da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, na plataforma de recrutamento disponível no link: <https://www.cm-viladoconde.pt/recrutamento-97>.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, afixada nos Paços do Concelho do Município e disponível na sua plataforma de recrutamento em <https://www.cm-viladoconde.pt/recrutamento-97>. Os candidatos serão notificados em todas as fases do procedimento através de correio eletrónico remetido pela plataforma de recrutamento de Recursos Humanos desta entidade e todas as listagens disponíveis no link:

A lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos, após homologação, é afixada nos Paços do Concelho do Município e disponibilizada na plataforma de recrutamento disponível no link: <https://www.cm-viladoconde.pt/recrutamento-97>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

Quinto: Quota de emprego para os candidatos com deficiência – procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da Lei, devem declarar, juntando documento comprovativo da incapacidade, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de



**CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE**

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo – Marta da Conceição Alves Pereira Tavares Miranda)

(2º Vogal Efetivo – Nuno Alfredo Castro)