

ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Nadador-Salvador), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos 06 dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas 9,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 04 de junho de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 14723/2024.

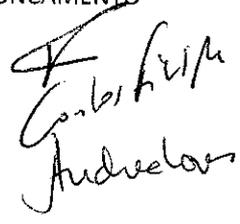
A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.



I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, constituída por vinte e cinco (25) questões com quatro (4) opções de resposta e uma (1) questão de desenvolvimento, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

É valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, sendo que: as 25 questões com opção múltipla de resposta são pontuadas com 0,6 valores cada e a questão de resposta livre é pontuada com 5 valores. Este método de seleção tem uma ponderação de 70% na nota final.

b) O programa da prova versará sobre a seguinte legislação:

- Período Experimental – Artigos 45.º a 51.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Artigos 70.º a 73.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Regime de férias e faltas dos trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 126.º a 143.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Alteração do posicionamento remuneratório - Artigos 156.º a 158.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Exercício do poder disciplinar – Artigos 176.º a 193.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Periodicidade e requisitos para avaliação – Artigos 41.º a 54.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (SIADAP);
- Igualdade e não discriminação – Artigos 23.º a 32.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
- Trabalhador-Estudante – Artigos 89.º a 96.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
- Férias e Faltas – Artigos 237.º a 257.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
- Regulamento Municipal de Instalações Desportivas, disponível em [CM Entroncamento - Regulamentos \(cm-entroncamento.pt\)](#);
- Regulamento Interno de Organização do Trabalho do Município do Entroncamento (RIOTME), disponível na página eletrónica deste município em <https://www.cm-entroncamento.pt/pt/municipio/recursos-humanos#regulamentos>, no separador Município > Recursos Humanos > Regulamentos.

c) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

249 720 400

Largo José Duarte Coelho
2330-078 Entroncamento
geral@cm-entroncamento.pt
cm-entroncamento.pt

*Carla Filipa
Andrade*

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na notificação da referida lista.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Avaliação Curricular; **HA** – Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional; **EP** – Experiência Profissional; **AD** – Avaliação de Desempenho.

a) **Habilitação Académica** - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;
- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

249 720 400

Largo José Duarte Coelho
2330-078 Entroncamento
geral@cm-entroncamento.pt
cm-entroncamento.pt

Adicionalmente, é exigido que o candidato possua o curso de Nadador-Salvador, certificado ou reconhecido pelo Instituto de Socorros a Náufragos, com cartão de identificação profissional válido, nos termos das disposições conjugadas da alínea a) n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, da Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto alterada pela Lei n.º 61/2017, de 1 de agosto e da Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 168/2016, de 16 de junho.

O fator **HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

| Grau de habilitação académica | Valoração |
|---|------------|
| Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura | 16 Valores |
| Habilitações superiores | 20 Valores |

b) **Formação profissional**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer. A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas. A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:

| Duração | Valoração |
|-------------------|------------|
| ≤ 30 horas | 14 valores |
| > 30 e ≤ 50 horas | 16 valores |
| > 50 e ≤ 80 horas | 18 valores |
| > 80 horas | 20 valores |

c) **Experiência profissional** onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração.

A valoração da **experiência profissional** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae* relativamente às atividades exercidas, através do seguinte subfactor:

- **Tempo de serviço** será ponderado pela duração do exercício das funções na carreira/categoria para o desenvolvimento das atividades inerentes para o exercício das funções a que se candidata.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = TS$$

Sendo: **EP** –Experiência Profissional; **TS** – Tempo de Serviço

A avaliação do **tempo de serviço** resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

| Tempo de Serviço | Classificação |
|------------------|---------------|
| ≤ 2 Anos | 15 valores |
| > 2 e ≤ 5 Anos | 18 valores |
| > 5 Anos | 20 valores |

d) **Avaliação de desempenho**, onde se avalia o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a média quantitativa da escala SIADAP dos últimos 3 Ciclos Avaliativos:

| Escala do SIADAP | Menção | Valoração |
|------------------|------------------------------|------------|
| 1,0 – 1,999 | Inadequado | 0 valores |
| 2,0 – 3,999 | Adequado | 15 valores |
| 4,0 – 5,0 | Relevante | 18 valores |
| 4,0 – 5,0 | Reconhecimento de Excelência | 20 valores |

No caso de não apresentação de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao candidato, será atribuída a menção de adequado (3,00 pontos).

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas 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 Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências”, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos. As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: Relacionamento Interpessoal; Conhecimentos e Experiência; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança. Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

OU,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

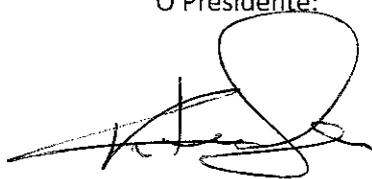
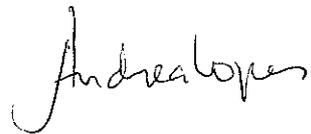
CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- i. Candidato com maior experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com maior formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Nível habilitacional mais elevado.

O Júri

| | | |
|---|---|---|
| O Presidente: | O Vogal: | O Vogal: |
|  |  |  |
| Vitor Manuel Bernardo Frutuoso | Carlos José Marques Filipe | Andrea Patrícia Alves Lopes |
