



## Câmara Municipal de Sesimbra

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO (QUATRO POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL/UNIDADE TÉCNICA DE ECONOMIA LOCAL E GESTÃO DE EQUIPAMENTOS - REF. 5/2023)

#### DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

##### ATA Nº 1

Aos quinze dias do mês de março de 2023, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Maria do Rosário Rodrigues Miguel Nunes, Dirigente Intermédia do 3º Grau da Unidade Técnica de Economia Local e Gestão de Equipamentos, em regime de substituição; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e Ana Cristina Emídio Antunes, Técnica Superior, as quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, autorizado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 14 de março de 2023, a fim de, a fim de, nos termos do art.º 7º e dos números 1 e 2 do art.º 9º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e classificação final do único método seleção aplicável - Avaliação Curricular.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

#### **I – Avaliação Curricular (AC) – Art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro**

Ao abrigo do disposto no nº 6 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) é adotado como único método de seleção a avaliação curricular.

1) - A Avaliação Curricular (AC) consiste na análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, cuja apreciação recairá sobre a habilitação académica (HA) ou a sua equiparação legalmente reconhecida; a formação profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP), em que se apreciará o desempenho efetivo de funções, relevando-se as atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo avaliada pela sua duração, e a avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.



## Câmara Municipal de Sesimbra

2) - A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o candidato seja ou não titular de vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) : 5$$

Ou

$$AC = (HA + FP + 2EP) : 4$$

3) - A avaliação dos currículos realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos para cada um dos fatores de apreciação:

### a) Habilitação Académica (HA)

Habilitações Académicas	Valoração
Curso tecnológico/profissional na área do turismo	20 Valores
12º ano ou equiparado	19 Valores
9º ano ou equiparado	18 Valores
< 9º ano	16 valores

### b) - Formação Profissional (FP)

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 10 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:

O júri delibera atribuir uma base mínima de 10 valores neste fator, por admitir que os candidatos não detenham um número significativo de ações de formação.

A cada ação de formação são atribuídos os seguintes valores, até um máximo de 20 valores:

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

Duração	Valoração (base 10 valores)
Até 7 horas	1 Valor
De 8 a 14 horas	2 Valores
De 15 a 21 horas	3 Valores
De 22 a 29 horas	4 Valores
> De 30 horas	5 Valores



## Câmara Municipal de Sesimbra

### c) – Experiência Profissional (EP)

No fator «Experiência Profissional» (EP) é considerado o exercício de funções nas áreas de limpeza, manutenção de equipamentos, vigilância ou serviço de portaria (LVP), tendo em conta a sua duração ou, em alternativa, noutras áreas funcionais (AF), independentemente da sua duração, nos seguintes termos:

Duração	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
AF independentemente da sua duração	12 valores
LVP Até 1 ano	14 valores
LVP > de 1 ano até 3 anos	16 Valores
LVP > de 3 anos até 5 anos	18 Valores
LVP > de 5 anos	20 Valores

### d) Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

Menção qualitativa	Valoração
Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Relevante	18 Valores
Desempenho Adequado	15 Valores
Desempenho Inadequado	9 Valores

Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, será considerado na respetiva fórmula o valor de 12.



## Câmara Municipal de Sesimbra

O fator «Avaliação de Desempenho» é apenas aplicável a candidatos que possuam vínculo de emprego público.

### II – Valoração Final

A valoração final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar do método de seleção «avaliação curricular», com valoração até às centésimas, de acordo com as fórmulas indicadas no ponto I/2).

Os candidatos que obtiverem no método «avaliação curricular» classificação inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

### III – Critérios de Ordenação Final

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida na experiência profissional;
- Em função da valoração obtida na formação profissional;
- Em função do maior nível de habilitações literárias;
- Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri