



Ata nº 1
Definição de Critérios

Procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (receção), com constituição de reserva de recrutamento, previsto no Mapa da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2026.

Aos dezanove dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Professor do Agrupamento de Escolas de Penacova, Sérgio Jorge Guedes da Silva Godinho, como presidente, pela Técnica Superior do Serviço de Desporto e Juventude, Cláudia Filipa Cerveira Paredes, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo Técnico Superior do Serviço de Desporto e Juventude do Município de Penacova, Cláudio Miguel Marques, em substituição da vogal efetiva Catarina Isabel Cavalheiro Silva Guedes, como vogais efetivo e suplente, respetivamente, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 26 de janeiro do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; Prova de Conhecimentos Prática (PCP), Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os restantes candidatos.

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliado. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

Habilitação Académica (HA)

- De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 20 valores
- De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 18 valores.

Formação Profissional (FP)

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores



Largo Alberto Leitão, 5
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt
www.cm-penacova.pt

NIF
5066579571



- De 16 a 45 horas – 10 valores
- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Experiência Profissional (EP)

- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
- De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
- De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
- De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho excelente – 20 valores
- Desempenho relevante – 18 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores
- Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:
 $AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$ e será valorado em 35%.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$, e será valorada em 65%.

Competências avaliadas:

- a) Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
 - b) Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
 - c) Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
 - d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente na competência;
 - 16 valores — o candidato evidencia nível elevado na competência;
 - 12 valores — o candidato evidencia nível adequado na competência;
 - 8 valores — o candidato evidencia apenas nível reduzido na competência;
 - 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente na competência

Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto nos artigos 17.º e 21.º da Portaria e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a desempenhar, incluindo o adequado conhecimento da língua



portuguesa, sendo o respetivo resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Este método é valorado em 35%.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita, de caráter eliminatório para os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 10 valores. Terá a duração de sessenta minutos, com dez minutos de tolerância, e é composta por três grupos distintos:

Grupo I – Escolha múltipla

Este grupo terá a cotação total de 10 valores, correspondendo a 10 questões de escolha múltipla, valendo 1 valor cada.

Grupo II – Respostas curtas

Com uma cotação total de 4 valores, este grupo será composto por 2 questões de resposta curta, valendo 2 valores cada. As questões avaliam os conhecimentos demonstrados e a capacidade de síntese dos candidatos.

Grupo III – Questão de desenvolvimento

Este grupo integra 1 questão-problema, com a cotação de 6 valores, que consistirá na descrição de uma situação concreta ocorrida na receção das piscinas municipais, para a qual deverá ser elaborada uma resposta escrita adequada.

Serão avaliados os conhecimentos demonstrados, bem como a clareza, organização e correção da linguagem.

Os critérios gerais de correção distribuem-se da seguinte forma:

- i) Correção técnica da resposta – 1,5 valores;
- ii) Adequação da resposta à situação apresentada – 1,5 valores;
- iii) Capacidade de interpretação e resolução de problemas – 1,5 valores;
- iv) Clareza, organização e objetividade do discurso escrito – 1,5 valores.

A prova de conhecimentos será com consulta de legislação, exclusivamente em papel, não anotada, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas:

1. Legislação Geral sobre Emprego Público

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua redação atual (com especial incidência nos artigos 36.º e 56.º e regime de vínculos, carreiras e avaliação).
- b) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- c) Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro – Regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais de recrutamento na Administração Pública (com especial atenção aos artigos 17.º, 18.º e 21.º).

2. Organização e Funcionamento das Autarquias Locais

- a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais (organização, competências dos órgãos municipais e funcionamento dos serviços).
- b) Regulamento Interno da Câmara Municipal e Regulamento de Funcionamento das Piscinas Municipais.
- c) Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação – disponível em <http://www.cm-penacova.pt/pt/pages/planomunicipaligualdade>



3. Conteúdos Específicos para a Função de Assistente Operacional (Receção)

a) Atendimento ao Público e Comunicação

Princípios de atendimento presencial e telefónico.

Técnicas de comunicação e gestão de conflitos.

Noções de qualidade no serviço público.

b) Ética e Deveres na Administração Pública

Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas (LTFP).

Princípios da atividade administrativa (legalidade, imparcialidade, igualdade, proporcionalidade).

4. Segurança, Higiene e Funcionamento de Piscinas Municipais

a) Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho – Regime jurídico das instalações desportivas.

b) Autoridade de Segurança Alimentar e Económica – Normas aplicáveis à segurança em instalações abertas ao público.

c) Direção-Geral da Saúde – Orientações e normas relativas à qualidade da água, higiene e segurança em piscinas públicas.

5. Proteção de Dados e Tratamento de Informação

a) Regulamento (UE) 2016/679 – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

b) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Lei de execução do RGPD em Portugal.

Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Ordenação Final (OF) Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente 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 e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\bullet \quad OF = (PC \times 35\%) + (EAC \times 65\%) + \text{Menção de Apto na AP}$$

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\bullet \quad OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 65\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.



Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 10 valores num dos métodos ou fases, ou a menção de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com mais elevada classificação no primeiro método de seleção
- 2º Os candidatos com menor idade.

Reserva de recrutamento interna – Se do presente procedimento concursal resultar, atenta a lista de ordenação final devidamente homologada, um número de candidatos aprovados superior aos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 10.º da Portaria.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Sérgio Jorge Guedes da Silva Godinho

Cláudia Filipa Cerveira Paredes

Cláudio Miguel Marques

