



**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE NADADOR SALVADOR) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

Aos nove dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, nos Paços do Município de Viana do Alentejo, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, constituído do seguinte modo conforme despacho do Senhor Presidente de vinte e um de abril de dois mil e vinte e dois:

**Presidente** – António Joaquim Vinagre Padeirinha, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Humano do Município de Viana do Alentejo;

**Vogais:** - Tiago Manuel Batista Cardoso, Técnico Superior (Desporto) do Município de Viana do Alentejo e Luísa Maria Braga Mouro Lagarto, Técnica Superior (Recursos Humanos) do Município de Viana do Alentejo;

Nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, teve esta reunião como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção. Deliberou o júri, por unanimidade, que a classificação final de cada candidato seja obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado. Terá ponderação de 70% e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através das seguintes fórmulas, conforme os candidatos sejam ou não titulares de vínculo de emprego público:

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

ou

$$AC = (HL + FP + EP) / 3$$

em que:



HL = Habilitações Literárias  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional  
AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Literárias serão classificadas da seguinte forma:

Habilitação mínima exigida – 18 valores  
Habilitação superior à exigida – 20 valores

Na Formação Profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, desde que devidamente comprovadas. Será avaliada da seguinte forma:

Sem ações de formação – 12 valores  
Com formação até 50 horas – 16 valores  
Com formação superior a 50 horas – 20 valores

Na Experiência Profissional será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Será avaliada da seguinte forma:

Sem experiência profissional – 12 valores  
Com experiência até dois anos – 16 valores  
Com experiência superior a dois anos – 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Na Avaliação de Desempenho pondera-se a avaliação relativa ao último biénio avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- Desempenho inadequado – 10 valores  
- Desempenho adequado – 15 valores  
- Desempenho relevante – 20 valores

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração até 15 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, este método será avaliado segundo os seguintes níveis classificativos:

Elevado ..... 20 valores  
Bom ..... 16 valores  
Suficiente ..... 12 valores  
Reduzido ..... 8 valores  
Insuficiente ..... 4 valores

Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.



Deliberou o júri por unanimidade estabelecer os seguintes parâmetros a avaliar neste método de seleção:

- a) QEP - Qualidade da Experiência Profissional
- b) CC - Capacidade de Comunicação
- c) CRI - Capacidade de Relacionamento Interpessoal
- d) MI - Motivações e Interesse

Assim, o resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será dado pela seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{QEP + CC + CRI + MI}{4}$$

2 - Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, deliberou o júri por unanimidade que esgotados os critérios de ordenação constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, e subsistindo empate, a ordenação far-se-á do seguinte modo por ordem decrescente:

- 1.º) Experiência profissional dos candidatos na área funcional;
- 2.º) Formação profissional dos candidatos na área funcional.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião às doze horas tendo sido lavrada a presente ata que fica assinada por todos os membros do júri.



Tiago Cardoso