

ATA
1 |

DATA HORA	2025.07.11	INÍCIO	09h30m	FIM	12h00m
ORDEM DE TRABALHOS	Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, área do desporto, aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião realizada no dia 7 de maio de 2025.----- PONTO UM: Especificar e concretizar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como especificar a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa; ----- PONTO DOIS: Elaboração do aviso de abertura, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----				
LOCAL	Salão Nobre - Edifício dos Paços do concelho de Mesão Frio.				
PRESENÇAS	Presidente:				
	André Filipe Cardoso Osório, Técnico Superior, afeto à Unidade de Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Turismo;				
	Vogais Efetivos:				
PRESENÇAS	Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Técnico Superior/jurista responsável pela Unidade de Recursos Humanos e Apoio Jurídico da Câmara Municipal de Mesão Frio da Câmara Municipal de Mesão Frio.				
	Nelson Manuel Moraes da Fonseca, técnico superior afeto à Unidade de Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Turismo;				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	Avisos de abertura.				



PONTO UM: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOPTAR

De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 8 de julho de 2025, e nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC, ou Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP), sendo que: -----

Na **Avaliação Curricular (AC)** serão avaliadas as habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho dos candidatos para o exercício da função; -----

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visará obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função; --

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visará avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa; e-----

A **Avaliação Psicológica (AP)** visará avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A) 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”, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

Nos termos do preceituado no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, aqueles candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (40\%AC) + (60\%EAC)$. -----

B) Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP) – Para os restantes candidatos. -----

A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $(60\%PC) + (40\%EAC) + AP$ (Apto) -----

I) Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: Habilitação académica (HA); Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação do desempenho (AD). -----

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 obtidas nos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$. -----

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)
- Avaliação do desempenho (AD)

Habilitação académica (HA) - pondera-se a titularidade de grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. -----

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado): 16 valores.
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento): 20 valores

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, consigna-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

Formação profissional (FP): são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos: -----

Factor	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 horas	3
	< 50 horas formação	10
	> ou = 50 horas e < 100	14
	> ou = 100 horas e < 200	16
	> ou = 200 horas	20

Para efeitos de classificação da Formação Profissional, consigna-se o seguinte:-----

- a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por

documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; -----

- b) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar a grelha de valoração;-----
- c) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;-----
- d) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----

Experiência profissional (EP): pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Até 1 ano	5
	Entre 1 e 5 anos	10
	Entre 5 e 10 anos	15
	Mais de 10 anos	20

Avaliação do desempenho (AD) – Relativa aos três últimos biénios/ciclos de avaliativos (2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, por cada biénio/ciclo avaliativo, da seguinte forma: -----

Biénios 2019/2020 e 2021/2022: -----

Desempenho Inadequado – 0 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Relevante – 16 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores;

Biénio 2023/2024: -----

Desempenho Inadequado – 0 valores;

Desempenho Regular – 12 valores;

Desempenho Bom – 14 valores;

Desempenho Muito Bom – 16 valores;

Desempenho Excelente - 20 valores;

O total da avaliação de desempenho resulta da média aritmética dos 3 ciclos. Em situações em que exista ausência de avaliação de desempenho, de um ou mais ciclos, e tendo em conta ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, por razões que não sejam imputáveis ao candidato é atribuído 10 valores por cada ciclo. -----

II) Entrevista de avaliação de competências (EAC).

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados como segue: -----

- **Orientação para o serviço público (OSP) - 20%;**
- **Qualidade da experiência profissional e conhecimentos especializados (QEP) - 30%;**
- **Orientação para a colaboração (OC)- 20%;**
- **Orientação para a segurança (OS) - 30%.**

A entrevista é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula: -----

$EAC = (0,2 * OSP) + (0,3 * QEP) + (0,2 * OC) + (0,3 * OS)$ -----

Orientação para o serviço público (OSP): Pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para atuarem de acordo com os valores e princípios éticos da administração pública, revelando compromisso com a missão do serviço público, em conformidade com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. -----

Qualidade da experiência profissional (QEP): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação para a aplicação adequada de conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----

Orientação para a colaboração (OC) - Pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para estabelecerem relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; -----

Orientação para a segurança (OS) - Pretende-se avaliar a capacidade e grau de empenho dos candidatos no que respeita à segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos. -----

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização da EAC, nos termos previstos no artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista. -----

III) Prova de Conhecimentos (PC) – visa 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. Consistirá numa prova escrita, com a duração máxima até 120 (cento e vinte) minutos, de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso e/ou abertas de resposta direta e ainda de desenvolvimento, e respetiva fundamentação legal), com possibilidade de consulta da legislação em suporte papel (desde que não anotada ou comentada), a incidir sobre temas de natureza genérica decorrentes do estabelecimento da relação jurídica de emprego público e/ou do desempenho de atividade no âmbito da Administração Pública, bem como de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. A classificação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre a seguinte legislação, na sua redação atual: -----

1 - Legislação geral: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (Código dos Contratos Públicos); -----

2 - Legislação específica: Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho (Regime jurídico das instalações desportivas de uso público); Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro (Lei de Bases da Atividade Física e Desporto); Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro (Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo); Lei n.º 81/2021 de 30 de novembro (Lei Antidopagem no Desporto); - Decreto-Lei n.º 32/2011, de 7 de março (Regime jurídico de acesso e de exercício da atividade de organização de campos de férias); Decreto-Lei n.º 95/91 de 26 de fevereiro (Regime jurídico da Educação Física e do desporto escolar); Lei n.º 39/2009, de 30 de julho (Regime Jurídico da Segurança e Combate ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos); Regulamento Municipal dos Programas de Atividades de Férias e de Ocupação dos Tempos Livres; Regulamento interno dos Campos de Férias do Município de Mesão Frio; Projeto pedagógico e de animação dos Campos de Férias do Município de Mesão Frio; Regulamento Municipal do Projeto “VIVER mais, VIVER melhor”. -----

A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que, sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).-----

Não será permitida a consulta de documentação/legislação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, smartwatches, auriculares, entre outros, durante a realização da prova de conhecimentos.-----

IV) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é valorado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. A Avaliação Psicológica será realizada, preferencialmente, pelo IGAP - Instituto de Gestão e Administração Pública, ou quando se revele inviável, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, ainda, através de entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Mesão Frio nos



termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

V) Utilização dos Métodos de Seleção

A utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em conjuntos sucessivos de 6 candidatos, nos termos do artigo 19.º da Portaria nº n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção (avaliação curricular ou prova de conhecimentos, consoante o caso), e aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências) apenas a 6 dos candidatos, aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

VI) Classificação Final

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderação acima estabelecidos, de acordo com as seguintes fórmulas e conforme os métodos aplicados aos candidatos:

$$CF = (40\%AC) + (60\%EAC)$$

$$CF = (60\%PC) + (40\%EAC) + AP \text{ (Apto)}$$

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo o empate aplicar-se-ão os critérios abaixo mencionados, pela seguinte ordem: -----

- Maior número de anos de experiência profissional na área; -----
- Mais horas de formação profissional na área; -----
- Maior nível habilitacional. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos nesta situação devem declarar no formulário de candidatura, em local próprio, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado. -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comportem, são eliminatórios. -----

São excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

PONTO DOIS: ELABORAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA, A PUBLICAR NA 2.ª SÉRIE DO

DIÁRIO DA REPÚBLICA, POR EXTRATO, E, INTEGRALMENTE, NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO (BEP).

O júri deliberou aprovar o aviso de abertura, que se encontra anexo à presente ATA, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior do Senhor Presidente da Câmara, visando a sua subsequente publicação em Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município em www.cm-mesaofrio.pt. -----

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes. Nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

André Filipe Cardoso Osório;



Carlos Manuel Pombo Soares Silva;



Nelson Manuel Moraes da Fonseca;

