

Procedimento concursal para constituição de vínculos de emprego público a termo resolutivo certo – 22 postos de trabalho

ATA N.º 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

-----Aos 29 dias do mês de abril de 2026, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo período de cinco meses com vista ao preenchimento de 22 (vinte e dois) postos de trabalho, para a Divisão Municipal de Turismo e Eventos (de acordo com o Regulamento n.º 313/2026, de 27 de março de 2026), reuniu o júri, composto por Maria João Duarte Rodrigues, que preside ao Júri, Maria Manuela Avelar Rocha e Joana Maria Pereira Soares, vogais efetivas, com o objetivo de tomar decisões necessárias à especificação e concretização dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final. -----

-----**Caracterização dos postos de trabalho:**-----

-----Ref. A – 13 (treze) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Grau de Complexidade 1) - Funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, nomeadamente, assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas de apoio elementar podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos. -----

-----Ref. B - 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Grau de Complexidade 1) - Funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, nomeadamente, assegura a segurança dos espaços, media os conflitos com os utentes, com os trabalhadores e demais pessoal que esteja em utilização ou afeto aos equipamentos. Assegurar, por parte de utentes e demais utilizadores, o cumprimento das normas estabelecidas para os equipamentos. -----

-----Ref. C - 6 (seis) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Grau de Complexidade 2) - Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nomeadamente: Atendimento telefónico e presencial, serviço administrativo, controlo de tratamentos, arquivo, bilheteira, tesouraria, gestão informática, gestão de pessoal, pocal e emissão guias; registo de reclamações. Gestão de stock de produtos/materiais, zelar por todos os equipamentos. -----

-----Ref. D - 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Grau de Complexidade 2) - Receciona o utente, efetua e controla a aplicação dos tratamentos de Balneoterapia. Apoio físico/motor do utente, serviço de limpeza e higienização. Informar o encarregado ou diretor técnico pelo registo de ocorrências ou necessidades de stock, bem como zelar por todos os equipamentos desta instalação; preparação e aplicação das algas. -----

-----Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 4.º da Portaria 233/2022, o método de seleção em causa é eliminatório, pelo que serão excluídas as pessoas candidatas que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o n.º 4 do mesmo artigo. -----

-----**1. Métodos de seleção:**-----

-----Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular**, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar

Handwritten initials and marks in blue ink at the top left corner.

o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria. A utilização da **Entrevista de Avaliação de Competências**, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. -----

-----Serão excluídas as pessoas candidatas que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como aquelas que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o art.º 21.º da Portaria.-----

-----Atendendo à urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte das pessoas candidatas aprovadas no método imediatamente anterior (Avaliação Curricular), a convocar por conjuntos sucessivos de pessoas candidatas, por ordem decrescente de classificação, de acordo com o seguinte: -----

-----Ref. A: 20 pessoas candidatas-----

-----Ref. B: 5 pessoas candidatas -----

-----Ref. C: 10 pessoas candidatas-----

-----Ref. D: 5 pessoas candidatas -----

-----**1.1 Avaliação Curricular** – 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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para a pessoa candidata. -----

-----A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

-----**AC= HA (10%) + FP (10%) + EP (20%)** -----

-----Sendo que:-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----HA – Habilitação Académica; -----

-----FP – Formação Profissional;-----

-----EP – Experiência Profissional;-----

-----Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

----- **Habilitações Académicas (HA)** – onde se avalia a titularidade de grau académico bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas, sendo ponderada da seguinte forma:-----

-----**Para as referências A e B (Assistente Operacional):** -----

-----Habilitação exigida para o posto de trabalho: 20 valores; -----

-----Habilitação superior ao exigido à candidatura: 18 valores. -----

-----**Para as referências C e D (Assistente Técnico):** -----

-----12.º ano: 20 valores; -----

-----Habilitação Literária de grau superior ao exigido à candidatura: 18 valores.-----

-----Para todas as referências identificadas (A, B, C e D), não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

-----**Formação Profissional (FP)** – será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o



número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Serão valoradas as ações de formação frequentadas, nos últimos 3 (três) anos, até à data de abertura do presente procedimento. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

-----Sem formação profissional ou com formação até 7 horas (inclusive) diretamente relacionadas com a área do posto de trabalho a concurso – 10,00 valores;-----

-----Com formação profissional entre 8 e 35 horas (inclusive), diretamente relacionadas com a área do posto de trabalho a concurso – 14,00 valores;-----

-----Com formação profissional entre 36 até 50 horas (inclusive), diretamente relacionadas com a área do posto de trabalho a concurso – 18,00 valores;-----

-----Com formação profissional superior a 51 horas, diretamente relacionadas com a área do posto de trabalho a concurso – 20,00 valores;-----

-----Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

-----Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.-----

-----Apenas serão consideradas ações/ presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas, cada semana a 5 (cinco) dias e meio-dia equivalente a 3 (três) horas e 30 (trinta) minutos.-----

-----**Experiência Profissional (EP)** – será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores. Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

-----Sem experiência profissional - 10 valores-----

-----Sem experiência profissional na área da atividade (época balnear), mas com experiência profissional noutras áreas - 14 Valores-----

-----Com experiência profissional na área da atividade (época balnear) até 12 meses - 18 Valores-----

-----Com experiência profissional na área da atividade (época balnear) superior a 12 meses - 20 Valores---

-----**1.2. Entrevista de Avaliação de competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pela pessoa candidata. A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximadamente de 20 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----Em termos de valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética/ simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, tendo em consideração o Nível 1 de exigência dos comportamentos:-----

-----Para todas as referências: C1: Orientação para o serviço público; C2: Orientação para a colaboração; C3: Orientação para a mudança e inovação; C4: Orientação para os resultados; C5: Iniciativa.-----

-----Cada competência será avaliada através da seguinte escala:-----

-----20 valores: a pessoa candidata evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; -----
-----16 valores: a pessoa candidata evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; -----
-----12 valores: a pessoa candidata evidencia 1 indicador comportamental da competência; -----
-----8 valores: a pessoa candidata não evidencia indicadores comportamentais da competência; -----
-----4 valores: não sabe/ não responde.-----

-----A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências e de acordo com a seguinte fórmula: ----

-----Para todas as referências (A, B, C e D): -----

-----**EAC = (C1+C2+C3+C4+C5)/5**-----

-----A ordenação final das pessoas candidatas que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

-----**CF= (AC x 40%) + (EAC x 60%)**-----

-----Em que: -----

-----CF – Classificação Final;-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre pessoas candidatas, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

-----1.º Pessoa candidata com melhor classificação na competência: Orientação para o serviço público; -

-----2.º Pessoa candidata com melhor classificação na competência: Orientação para a colaboração; ----

-----3.º Pessoa candidata com maior número de meses de experiência em funções inerentes à área a concurso.

-----Exclusão e notificação: as pessoas candidatas excluídas serão notificadas de acordo com o previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As pessoas candidatas admitidas/ aprovadas são convocadas para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da mesma Portaria. -----

-----As atas de júri, listas de resultados obtidos em cada método de seleção, assim como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão disponibilizadas através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município, disponível em <https://recrutamento.cm-espinho.pt/inicial>. -----

-----No âmbito do exercício de audiência de interessados, as pessoas candidatas devem, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento.-----

-----E para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,


Maria João Duarte Rodrigues


Maria Manuela Avelar Rocha


Joana Maria Pereira Soares