



ATA n.º 1

----- **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO**-----

----- Ao sexto dia do mês de agosto de 2024, pelas dez horas e trinta minutos, no Gabinete da Chefe da Divisão Económica, Cidadania, Animação e Juventude, (DECAJ), reuniu-se o Júri do concurso em epígrafe, deliberado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé em 26 de julho de 2024, estando presentes os seguintes membros do júri: Presidente Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ; 1º Vogal Efetivo, Maria Antónia Morais dos Santos, AT / Coordenadora Técnica; 2º Vogal Efetivo, Jorge Miguel Gomes Jacinto, Técnico Superior de RH-----

----- A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, proceder à **ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção**, bem como do **sistema de ordenação final**, descritos no aviso de abertura, a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP).-----

Métodos de Seleção - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, existem dois grupos de métodos de seleção, consoante os universos de candidatos:-----

1º grupo:

- a) Provas de Conhecimentos (método de seleção obrigatório)
- b) Avaliação Psicológica (método de seleção obrigatório)
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção facultativo)

2º grupo:

- a) Prova de Conhecimentos (método de seleção facultativo)
- b) Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório)
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método de seleção obrigatório)

Para o **1º grupo**, o universo dos candidatos é:

- a) com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas a exercer funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho em causa;
- b) colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes;
- c) com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, mas que optem por estes métodos de seleção;
- d) colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes, mas que optem por estes métodos de seleção.

Para o **2º grupo**, o universo dos candidatos é:

- a) candidatos com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- b) candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.-----

a) A Prova de Conhecimentos (PC) — Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza escrita, com uma duração

Santos
12/07/2022

de 120 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Legislação aplicável (todos os diplomas na sua redação atual):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
 - Conteúdo Funcional, previsto no Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro — Código de Procedimento Administrativo;
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
 - Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro — Sistema Integrado de Gestão e avaliação do Desempenho na Administração Pública;
 - Carta Ética da Administração Pública;
- Regulamento n.º 186/2023 de 6 de fevereiro.

b) Avaliação Psicológica (AP) — Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do n.º 3, do referido artigo 17.º.

c) Avaliação Curricular (AC) — 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.

Na Avaliação Curricular (AC) serão consideradas e ponderadas numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e é expressa até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA) + (FP) + (EP)}{3}$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular
- HA = Habilitações Académicas
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional

Para a avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

- 12º ano de Escolaridade (ou curso que lhe seja equiparado), nos termos da alínea b) do n.º 1, do artigo 86º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - 15 valores;
- Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores.

Para a valoração do parâmetro da **Formação Profissional (FP)** considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Mais de 100 horas de formação	20 valores
De 76 a 100 horas de formação	18 valores

De 51 a 75 horas de formação	15 valores
De 26 a 50 horas de formação	12 valores
De 11 a 25 horas de formação	8 valores
Até 10 horas de formação	6 valores

f. Santos
MIGUEL JACINTO

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação. -----

A valoração do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

Mais de 9 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 5 até 9 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	14 valores
De 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

d) A 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 EAC incidirá sobre a lista de competências prevista para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivos anexos. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. São avaliadas as seguintes competências:-----

4. ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.-----

7. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

10. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

13. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As competências são avaliadas conforme perfil de competências definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, sendo avaliada segundo níveis classificativos, Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;

- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;
- O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores.

Santos
MGM BCIST

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte; ou que tenha obtido um juízo de Não Apto no método de seleção ou numa das suas fases da Avaliação Psicológica. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Alfândega da Fé e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-alfandegadafe.pt/>. -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e a Ordenação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$OF = PC (70\%) + AP (Apto / Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Prova de Conhecimentos: -----

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + PC (30\%)$$

Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência Legal. Em situações de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Após a aplicação dos critérios de desempate, estabelecidos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo ainda empates, são aplicados os seguintes critérios: -----

- 1.º- Candidato que exerça ou tenha exercido funções idênticas ao posto de trabalho a concurso, mediante apresentação de declaração comprovativa do mesmo; -----
- 2.º- Candidato com menor idade. -----

Publicitação da Lista de Ordenação Final: após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª Série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Alfândega da Fé e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-alfandegadafe.pt/>. -----

---- Não havendo mais nada a acrescentar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que irá ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

O Júri do Concurso:

Presidente do Júri:

Maria da Conceição Bastos Pereira
(Maria da Conceição Bastos Pereira, Chefe da DECAJ)

1º Vogal Efetivo:

Maria Antónia Morais dos Santos
Maria Antónia Morais dos Santos, AT / Coordenadora Técnica

2º Vogal Efetivo:

Jorge Miguel Gomes Jacinto
Jorge Miguel Gomes Jacinto, Técnico Superior de RH

