



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

ATA n.º 1

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

----- Aos 07 dias do mês de abril de 2025, pelas 9:30 horas, no Gabinete do Chefe da Divisão de Urbanismo e Território, reuniu-se o Júri do concurso em epígrafe, deliberado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé em 03 de abril de 2025, estando presentes os seguintes membros do júri: Presidente Rui Amílcar Dias Martins Gonçalves, Chefe da DUT; 1º Vogal Efetivo Neuza Patrícia Tragedo Macedo Aleixo, Assistente Técnica da DUT; 2º Vogal Efetivo João Pedro Barros de Morais, Fiscal da DUT. -----

----- 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**, a constar no aviso de abertura, a publicar no Diário da República Eletrónico (DRE), na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página eletrónica do Município. -----

----- **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, consoante os seguintes 3 grupos de candidatos são aplicáveis os métodos de seleção a seguir identificados: -----

**1º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:**

- A exercerem funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho em causa;
- Colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes;
- Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, mas que optem por estes métodos de seleção;
- Colocados em situação de valorização profissional.

Aplicam-se os métodos de seleção:

- 1) Prova de Conhecimentos
- 2) Avaliação Psicológica
- 3) Entrevista de Avaliação de Competências

**2º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado:**

- A cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- Candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Aplicam-se os métodos de seleção:

- 1) Prova de Conhecimentos
- 2) Avaliação Curricular
- 3) Entrevista de Avaliação de Competências



**3º Grupo: Candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público a Termo ou sem Vínculo de Emprego**

**Público:**

Aplicam-se os métodos de seleção:

- 1) **Provas de Conhecimentos**
- 2) **Avaliação Psicológica**
- 3) **Entrevista de Avaliação de Competências**

**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 de 120 minutos, com 15 minutos de tolerância, com consulta (somente em suporte de papel, sem recurso a meios tecnológicos), 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;
- 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;
- Conteúdo Funcional, previsto no Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Além de questões sobre a legislação atrás listada, podem ser efetuadas questões sobre o exercício da função específica, com caráter teórico ou prático.

**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 (e comprovadas através de documento idóneo), com a seguinte valoração numa escala de 20 valores: -----

- Classificação obtida pelo candidato no curso que lhe confere a habilitação mínima exigível (12º ano de Escolaridade, ou curso que lhe seja equiparado, nos termos da alínea b) do nº 1, do artigo 86º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho); -----
- Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores. -----

No caso do certificado de habilitações do curso ou nível de ensino que lhe confere a habilitação mínima exigível não especificar uma classificação numérica na escala de 20 valores, será atribuída a classificação de 12 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

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 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. -----

Serão avaliadas as competências que se seguem, cuja escolha foi feita ao abrigo dos novos regimes jurídicos previstos na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro: -----

**C1 – (1) ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO**, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos:

- Ética e valores: verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público (Nível de exigência 2);

- Luís*  
*Luís*  
*Luís*
- Compromisso: atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade (Nível de exigência 2);
  - Conduta pessoal: atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público (Nível de exigência 3);

**C2 – (4) ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS**, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos:

- Foco nos resultados: ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos (Nível de exigência 3);
- Otimização dos recursos: identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos (Nível de exigência 2);
- Qualidade: monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado (Nível de exigência 2);

**C3 – (7) COMUNICAÇÃO**, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos:

- Clareza: transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes (Nível de exigência 2);
- Adaptação: adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto (Nível de exigência 2);
- Compreensão: Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores (Nível de exigência 3)

**C4 – (13) ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA**, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos:

- Regras e procedimentos: verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função (Nível de exigência 2);
- Mitigação de riscos: emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias (Nível de exigência 2);
- Priorização da segurança: contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação (Nível de exigência 3).

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As quatro competências serão avaliadas conforme perfil de competências definido e consideradas basilares para o exercício da função, sendo avaliados três comportamentos, por cada uma das competências. A respetiva ponderação na nota final desta entrevista será resultado da classificação de cada comportamento de cada competência, da seguinte forma: -----

- Cada um dos 3 comportamentos demonstrado em cada competência vale 1,667 valores; -----
- Cada uma das 4 competências terá o valor máximo de 5 valores; -----

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4$$

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valorização 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, designadamente por correio eletrónico, dado que o Município de Alfândega da Fé não dispõe da plataforma eletrónica. -----

7/10/24

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 Prova de Conhecimentos, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências:

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

---- 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:

O Presidente do Júri:

(Rui Amílcar Dias Martins Gonçalves, Chefe da DUT)

1º Vogal Efetivo:

(Neuzia Patrícia Tragedo Macedo Aleixo, Assistente Técnica da DUT)

*Handwritten notes in blue ink, including the word "Fisco" and other illegible scribbles.*

2º Vogal Efetivo:

*Handwritten signature of João Pedro Barros de Moraes.*

(João Pedro Barros de Moraes, Fiscal da DUT)