



ky
Ambrós

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTOS DE 1 POSTO DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO – SETOR DE APOIO ADMINISTRATIVO

ATA N.º 1

Aos dezassete dias do mês de outubro de 2024, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico – Setor de Apoio Administrativo, constituído por:

Presidente do Júri – Eng. Francisco Diogo de Contente Parelho, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos do Município de Alter do Chão;

1.º Vogal Efetivo – Dr.ª Carla Alexandra Delicado Ventura, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Finanças, Património e Planeamento do Município de Alter do Chão; (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)

2.º Vogal Efetivo – Dr. Fernandino Emanuel Godinho Lopes, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social do Município de Alter do Chão;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado.

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;

1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

1.2. Para os restantes candidatos:



- 1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- 1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- 1.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar.

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1.1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. Método de Avaliação.

2.1 Avaliação Curricular (AC): Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD).

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo que:

2.1.1 HA = Habilitações Académicas: cada elemento é avaliado da seguinte forma:

- Escolaridade Obrigatória 10 valores;
- 12º. Ano de escolaridade 16 valores;
- Licenciatura 18 valores;
- Doutoramento 20 Valores;



Handwritten signature and initials

2.1.2 FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participações em ações de formação – 8 valores;
- Com ações e formação – 10 + 1 valor/cada ação (até ao limite de 20)

2.1.3 EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional (inferior a 1ano) – 8 valores;
- Até 5 anos de experiência – 12 valores;
- De 6 até 10 anos de experiência - 16 valores;
- De 11 até 15 anos de experiência – 18 valores;
- Superior a 15 anos de experiência – 20 valores.

2.1.4 AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores



[Handwritten signature]
Ruy
Ambrósio

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

2.2.1 Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;

2.2.2 Trabalho em Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns;

2.2.3 Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

2.2.4 Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas;

2.2.5 Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;

2.3 Prova escrita de conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma escrita, de realização individual, teórica e numa só fase, de caráter eliminatório, tendo a duração de 1 hora e trinta minutos, será adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas



Handwritten signature and initials in blue ink.

com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações;

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação (Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações vigentes);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a Revisão do Código do Trabalho, com as alterações vigentes);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (CPA com as alterações vigentes);
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (Código dos Contratos Públicos, com as alterações vigentes);
- Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro (Regime Jurídico da Urbanização e Edificação com as alterações vigentes).

2.4 Avaliação psicológica (AP), prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, 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 e será valorada de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

3. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases têm caráter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.



[Handwritten signature]
F. Mendes

4. Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

5. A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

5.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 50\%AC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.2. Para os restantes candidatos:

$$CF = (50\%PC) + AP (Apto/Não Apto) + (50\%/EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.



7. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço de correio eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.


10. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

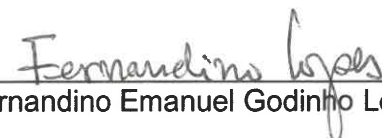
Presidente do Júri:


(Eng. Francisco Diogo de Contente Parelho)

1.º Vogal Efetivo:


(Dr.ª Carla Alexandra Delicado Ventura)

2.º Vogal Efetivo:


(Dr. Fernandino Emanuel Godinho Lopes)