

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O  
RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (ADMINISTRATIVO), EM REGIME DE CONTRATO DE  
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

Aos dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas 9h00 horas, reuniu, o júri nomeado por deliberação de 22 de abril de 2024, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de **ASSISTENTE TÉCNICO**, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes a presidente do Júri, Cláudia Isabel Rota Maças Nogueiro Capote e os vogais efetivos Joaquim Alberto da Silva Ferreira e Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----  
Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores de 12º ano de escolaridade.-----

**Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos** -----

**A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, aplicáveis aos candidatos que: Não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; encontrando-se em situação de requalificação não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

**B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, aplicáveis aos candidatos que: sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; encontrando-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

**1 Métodos de Seleção Obrigatórios** -----

**1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. -----

**Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos** - Prova escrita, natureza teórica, com consulta(em papel), de avaliação de conhecimentos teóricos e práticos que versará sobre a seguinte legislação: • Regime Jurídico das Autarquias Locais e Estatuto das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, com as posteriores alterações; • Códigos dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º

n.º 18/2008 de 29 de janeiro, com as posteriores alterações; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014 de junho, com as posteriores alterações; • Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações; • Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro com as posteriores alterações e Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro com as posteriores alterações; • Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.-----

A prova terá a duração de 120 minutos.-----

Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

**1.2 Avaliação Psicológica (AP)** – A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada, e terá em conta o seguinte perfil de competências, constantes na definição do perfil funcional, considerado essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

- **Competência 1 (C1):** Realização e orientação para resultados-----
- **Competência 2 (C3):** Conhecimentos e Experiência -----
- **Competência 3 (C4):** Organização e método de trabalho-----
- **Competência 4 (C5):** Adaptação e melhoria contínua-----
- **Competência 5 (C13):** Responsabilidade e compromisso com o serviço-----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e será avaliada através das menções classificativas de apto e não apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa. . -----

**1.3 Avaliação Curricular (AC)** (ponderação de 60%) -----

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

**1.3.1 - Na habilitação académica (HA)**, onde é ponderada a titularidade de 12º ano de escolaridade correspondente ao grau de complexidade funcional 3 da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

**1.3.2 - A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

**1.3.3 - A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

**1.3.1 Habilitações Académicas (HA)** -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12º ano de escolaridade. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das

mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Assistente técnico. -----

Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

- 12º Ano de escolaridade – 13 valores -----
- Licenciatura – 15 valores -----
- Pós-graduação -16 valores-----
- Mestrado – 18 valores -----
- Doutoramento – 20 valores -----

### **1.3.2 Formação Profissional (FP) -----**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- Sem formação – 8 valores; -----
- Até 6 horas – 9 a 11 valores; -----
- Mais de 6 horas e menos de 12 horas – 12 a 14 valores; -----
- Mais de 12 e menos de 24 horas – 15 a 16 valores; -----
- Mais de 24 horas e menos de 35 horas – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 35 horas – 20 valores. -----

### **1.3.3 Experiência Profissional (EP) -----**

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

Deste modo o júri deliberou o seguinte: -----

- Até um ano de experiência profissional – 8 valores; -----
- Com 1 a 3 anos de experiência profissional – 10 a 12 valores; -----
- Com 4 a 6 anos de experiência profissional – 13 a 16 valores; -----
- Com 7 a 10 anos de experiência profissional – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

### CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.-----

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

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

### 1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (ponderação 40 %).-----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função, constantes no perfil funcional que se encontra em anexo à presente ata: -----

- **Competência 1 (C1):** Responsabilidade e compromisso com o serviço -----
- **Competência 2 (C2):** Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- **Competência 3 (C3):** Planeamento e organização -----
- **Competência 4 (C4):** Iniciativa e autonomia -----
- **Competência 5 (C5):** Trabalho de equipa e cooperação -----

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

### VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

-----Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$VF = PC \times 100\% + AP \times (\text{Apto/não apto})$$

ou -----

$$VF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Em que:-----  
VF – Valoração Final -----  
PC – Prova de Conhecimentos -----  
AP – Avaliação Psicológica -----  
AC – Avaliação Curricular-----  
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----  
-----

**CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----  
Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua melhor classificação na nota final obtida na média do 12º Ano de escolaridade. -----  
-----

**EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----  
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

**O Presidente do júri,**

CLÁUDIA ISABEL  
ROTA MAÇÃS  
NOGUEIRO CAPOTE

Assinado de forma digital por  
CLÁUDIA ISABEL ROTA MAÇÃS  
NOGUEIRO CAPOTE  
Dados: 2024.05.08 10:30:12 +01'00'

(Cláudia Isabel Rota Maças Nogueiro Capote)

**O 1.º vogal efetivo,**

JOAQUIM  
ALBERTO DA  
SILVA FERREIRA

Assinado de forma digital  
por JOAQUIM ALBERTO DA  
SILVA FERREIRA  
Dados: 2024.05.08 10:44:48  
+01'00'

(Joaquim Alberto da Silva Ferreira)

**O 2.º vogal efetivo,**

GONÇALO FILIPE DE  
ALMEIDA LEITÃO  
ALEGRE

Assinado de forma digital por  
GONÇALO FILIPE DE ALMEIDA  
LEITÃO ALEGRE  
Dados: 2024.05.08 10:40:01 +01'00'

(Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre)