



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DA CONTRATAÇÃO

ATA I

Aos vinte e um dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, nesta Vila, edifício Paços do Concelho, na sala de reuniões, pelas 9 horas e 30 minutos, de acordo com o disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, reuniu o júri do concurso referenciado em epígrafe, constituído por:

Presidente – Ana Maria Rodrigues Pereira, Chefe da Divisão Contratação, em regime de substituição;

1º vogal efetivo – Susana Isabel Vicente Silva, Técnica Superior, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º vogal efetivo – Sónia Alexandra Vicente Lopes, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de Substituição.

A presente reunião teve por objetivo fixar:

1. O perfil de competências considerando a caracterização do posto de trabalho;
2. Os Métodos de seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1 - PERFIL DE COMPETÊNCIAS.

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal previsto no mapa de pessoal do Município de Alenquer, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- Orientação para o serviço público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente 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;
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

2 - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os outros métodos de seleção, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

2.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos, uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita de natureza teórica com a duração máxima de 2 horas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, os quais se encontram espelhados nos diplomas legais abaixo indicados, podendo para o efeito serem consultados os mesmos e terá a ponderação de 40%.

Temas:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (atribuições e competências);
- Princípios da Atividade Administrativa;
- Contratação Pública;
- Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador e do Empregador Público.

Legislação Aplicável:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na redação atual);
- Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (na redação atual);
- Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (na redação atual);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na redação atual).



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores.

2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, com a valoração de 4 a 20 valores e terá a ponderação de 30%.

A avaliação psicológica é classificada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

A avaliação psicológica tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham a menção de não apto na 1ª fase do método e insuficiente (04) ou reduzido (08) na última fase do mesmo.

2.3 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – A avaliação curricular 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, com a valoração de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 40%.

O Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = ((HA * 30\%) + (FP * 20\%) + (EP * 40\%) + (AD * 10\%))$$

em que:

AC = avaliação curricular;

HA = habilitações académicas;

FP = formação profissional;

EP = experiência profissional;

AD = avaliação do desempenho.

2.3.1 Para pontuação das habilitações académicas (HA) o Júri adotará o seguinte critério:

- a) Licenciatura – 10 valores
- b) Mestrado – 15 valores
- c) Doutoramento – 20 valores

2.3.2 Na valoração da formação profissional (FP) será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo.

O Júri adotará o seguinte critério:



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

Ações de um dia	0,1 valores
Ações de dois dias a uma semana	0,5 valores
Ações de mais de uma semana a um mês	02 valores
Ações de mais de um mês a seis meses	05 valores
Ações de mais de seis meses	10 valores

Conversão:

- 1 dia - 6 horas
- 1 semana - 30 horas
- 1 mês - 120 horas

2.3.3 Na valoração da experiência profissional (EP) será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

O júri adotará a seguinte critério:

Menos de 3 anos	12 valores
Entre três e cinco anos	16 valores
Mais de cinco e até dez anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

2.3.4 Na avaliação desempenho (AD), na valoração da avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) será considerado o último período de avaliação do desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual.

A avaliação curricular tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando-se como tal as classificações inferiores a 9,5 valores.

2.4 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)- A entrevista de avaliação de competências visa obter, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências previamente definido para o exercício da função, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores e terá a ponderação de 30%.

A entrevista de avaliação de competências tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham nível classificativo insuficiente (04 valores) ou reduzido (08 valores).



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

2.5 – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) – Entrevista profissional de selecção com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal mediante a ponderação dos seguintes parâmetros adequados e será classificada, de 4 a 20 valores, e terá a ponderação de 30%.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$EPS=(a+b+c+d)/4$$

Em que:

a = experiência profissional;

b= motivação para a função;

c= capacidade de comunicação;

d= relacionamento interpessoal.

a) Experiência profissional

Tem por fim avaliar o conjunto de conhecimentos detidos pelos candidatos, ao nível da habilitação exigível para o desempenho do lugar a que respeita o concurso, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através de outras aprendizagens ou do exercício efetivo de tarefas laborais, ou seja, conhecimento do conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho a ocupar.

Consideram-se os seguintes níveis:

1º Nível	Manifestou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	20 valores
2º Nível	Manifestou possuir um conhecimento razoável completo dos problemas e tarefas	16 valores
3º Nível	Manifestou possuir alguns conhecimentos sobre os problemas e tarefas	12 valores
4º Nível	Manifestou possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas	08 valores
5º Nível	Manifestou possuir muito poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas	04 valores

b) Motivação para a função

Visa apreciar as razões que levaram os concorrentes a candidatarem-se ao lugar.

Consideram-se os seguintes níveis:

1º Nível	Excelentes razões	20 valores
2º Nível	Boas razões	16 valores
3º Nível	Razões credíveis	12 valores
4º Nível	Razões egoístas ou pouco fundamentadas	08 valores
5º Nível	Depreciável ou ausência de razões	04 valores



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

c) Capacidade de comunicação

Pretende avaliar a capacidade de desenvolvimento de procedimentos de acordo com os princípios de legalidade e de objetivos de desenvolvimento do Município e capacidade de assumir posições de liderança para a sua concretização.

Consideram-se os seguintes níveis:

1º Nível	Excelentes capacidades	20 valores
2º Nível	Boa capacidade	16 valores
3º Nível	Capacidade razoável	12 valores
4º Nível	Pouca capacidade	08 valores
5º Nível	Sem capacidade	04 valores

d) Relacionamento interpessoal

Visa apreciar a capacidade de inovação e consequente aplicação prática nas funções para as quais concorre.

Consideram-se os seguintes níveis:

1.ºNível	Elevada capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	20 valores
2.ºNível	Boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, resolução de conflitos	16 valores
3.ºNível	Suficiente capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	12 valores
4.ºNível	Reduzida capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	08 valores
5.ºNível	Insuficiente capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	04 valores

A entrevista profissional de seleção tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores.

2.6 – ORDENAÇÃO FINAL (OF) – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + A P (30\%) + EPS (30\%)$$

Ou

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



CÂMARA MUNICIPAL DE ALENQUER

2580-318 ALENQUER • Telef. 263 730 900 • Fax 263 711 504 • geral@cm-alenquer.pt • www.cm-alenquer.pt

Sendo:

- OF – Ordenação Final;
- PC – Prova de Conhecimentos;
- AP – Avaliação Psicológica;
- AC – Avaliação Curricular;
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

3- De acordo com o disposto nos n.ºs 9 e 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada da lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

4- Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 10.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

5 - Em situações de igualdade de valoração, entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o n.º 7 do artigo 40º da mesma Portaria.

Não havendo mais assuntos a tratar, a senhora presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,

(Ana Maria Rodrigues Pereira)

(Susana Isabel Vicente Silva)

(Sónia Alexandra Vicente Lopes)