



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

Divisão Administrativa - RH

## ATA N.º 1

### Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção

#### **Procedimento concursal comum para ocupação de 12 (doze) postos de trabalho de Assistente Operacional, em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado.**

No dia 05 de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas dez e trinta horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Presidente da câmara 01 de abril de dois mil e vinte e quatro, composto da seguinte forma: -

Presidente: Eng. Mário Alberto Gonçalves Costa, Chefe de Divisão de Obras Municipais, da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais efetivos: Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa, e Eng. António Joaquim Quintanilha Afonso Borges, Chefe de Divisão de Gestão do Território e Urbanismo, ambos da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais Suplentes: Eng. Rui Manuel Miranda da Cruz, Chefe de Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos e Dra. Maria José Afonso Baía, Chefe de Divisão de Finanças, ambos da Câmara Municipal de Montalegre. -----

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36º, do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e nos termos dos artigos 17º e 18º da Portaria nº 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 publicitar na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

Métodos de seleção – Nos termos do artigo 36º, da LFTP, conjugado com o disposto nos artigos 17º e 18º, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: -----

- Prova de conhecimentos (PC)-----
- Avaliação Psicológica (AP)-----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

**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 oral, com uma duração máxima de 30 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

Esta prova consiste num questionário elaborado no âmbito das seguintes matérias: direitos, deveres e garantias do trabalhador, trabalho suplementar, férias e faltas e infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares, todas reguladas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicado às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar nº18/2009, de 4 de setembro, Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação, Lei n.º75/2013 de 12 de setembro, Lei n.º73/2013 de 3 de

setembro e Regulamento Geral da Proteção de Dados (RGPD) Regulamento EU 2016/679, de 27 de abril.-----

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela. -----

**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 referencia o perfil de competências previamente definido. -----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de APTO e NÃO APTO, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação NÃO APTO.-----

A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do nº 2, do artigo 17º, da portaria nº 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 nº3, do referido artigo 17º.-----

**c) 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 nº 359/2013, de 13 de dezembro e respetivos anexos. -

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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 atribuídos às competências acima mencionadas. -----

A aplicação basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com um perfil de competências, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

- a. Conhecimento especializados e experiência (20%)-----
- b. Trabalho de equipa e cooperação (20%)-----
- c. Iniciativa e autonomia (20%)-----
- d. Orientação para o serviço público (20%)-----
- e. Otimização de recursos (20%)-----

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo. -----

A EAC será valorada de acordo com a formula: -----

$$EAC = (a \cdot 0,2 + b \cdot 0,2 + c \cdot 0,2 + d \cdot 0,2 + e \cdot 0,2)$$

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do nº2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

**d) Avaliação Curricular (AC)** – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

Divisão Administrativa - RH

de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. -----

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

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP)] / 3$$

Em que: -----

AC – Avaliação Curricular-----

HA – Habilitação Académica-----

FP – Formação Profissional-----

EP - Experiência Profissional-----

Para a avaliação do parâmetro Habilitação Académica (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: -----

- Escolaridade mínima obrigatória: (exigida de acordo com a idade, e com formação adequada), nos termos da alínea a), do nº1, do artigo 86º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n. º35/2014, 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 120 horas de formação | 20 valores |
| De 90 a 120 horas de formação | 18 valores |
| De 30 a 90 horas de formação  | 16 valores |
| De 18 a 30 horas de formação  | 14 valores |
| De 12 a 18 horas de formação  | 12 valores |
| De 6 a 12 horas de formação   | 8 valores  |
| Até 6 horas de formação       | 6 valores  |
| Sem formação profissional     | 0 valores  |

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas da seguinte forma: -----

Um dia = 6 horas; -----

Uma semana = 30 horas; -----

Um mês = 120 horas; -----

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 o 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 8 anos de tempo de serviço       | 20 valores |
| Mais de 6 até 8 anos de tempo de serviço | 18 valores |
| Mais de 4 até 6 anos de tempo de serviço | 16 valores |
| De 2 até 4 anos de tempo de serviço      | 14 valores |
| De 1 até 2 anos de tempo de serviço      | 12 valores |
| Até 1 ano de tempo de serviço            | 10 valores |
| Até 6 meses de tempo de serviço          | 8 valores  |
| Nenhum tempo de serviço                  | 0 valores  |

Valoração dos métodos de seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. -----

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 Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$OF = (PC \times 60\%) + (Apto / Não Apto) + (EAC \times 40\%)$$

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

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

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

Em cumprimento do disposto no nº3, do artigo 3º, do Decreto-Lei nº 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 caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

**Divisão Administrativa - RH**

antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade. -----

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 Montalegre e no site institucional do Município - [www.cm-montalegre.pt](http://www.cm-montalegre.pt). -----

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 Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - [www.cm-montalegre.pt](http://www.cm-montalegre.pt). -----

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI

(Mário Alberto Gonçalves Costa)

(Maria Fernanda Dinis Moreira)

(António Joaquim Quintanilha Afonso Borges)