



Procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Espaço Empresa).

ATA N.º 1/2024

- Definição de Critérios -

Ao treze dia do mês de março do ano de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, pelas nove horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho de Alcanena, constituído por:

Presidente de Júri: Sérgio Silva Simões, Dirigente intermédio de 2.º grau da Divisão de Desenvolvimento Sustentável e Urbanismo;

1.ª Vogal efetiva: Helena Maria Louro Caetano, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estratégia Local de Habitação e Inovação Social, da Câmara Municipal de Torres Novas, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal efetiva: Sónia Isabel Pereira da Silva, técnica superior de Recursos Humanos, na Divisão de Desenvolvimento Organização e Gestão Financeira e Patrimonial.

Ordem de trabalhos:

I - Definir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova;

II - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

I – Métodos de Seleção e utilização faseada:

1 - Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, adiante designada por portaria, conjugado com o n.º 1, do art.º 36.º da LTFP, assim como no despacho e aviso de abertura de procedimento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de conhecimentos (PC); Avaliação psicológica (AP); e Entrevista de avaliação de competências (EAC).

1.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de valorização profissional que,





imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2, do art.º 36.º da LTFP.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da prova de conhecimentos escrita em substituição da avaliação curricular, devendo para tal fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura.

1.2 - A aplicação dos métodos de seleção será faseada, nos termos do previsto no art.º 19.º da Portaria, sendo o primeiro método de seleção obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos.

Atendendo à celeridade que importa conferir ao procedimento concursal, fundamentado na urgência no procedimento do posto de trabalho, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou que tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2 - Prova de conhecimentos escrita (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e realização em suporte de papel, constituída por um conjunto de 10 questões, sendo 8 de escolha múltipla e/ou verdadeiro e falso, com a valoração máxima por questão de 1,5 valores; e 2 de desenvolvimento, com a valoração máxima de 4 valores, por questão, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada). Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo a sua ponderação de 70% na valoração final.

2.1 - A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1 - Legislação geral: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho); Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro (Avaliação do Desempenho na Administração pública (SIADAP)); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP)); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (Código dos Contratos Públicos); Regulamento (UE) 679/2016, de 27 de abril (RGPD); Lei n.º 169/99, de 11/01 (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime



jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias); Lei n.º 75/2013, de 12/09 (Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua atual redação)

13.3.2 - Legislação específica: Regime da modernização administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; Decreto-lei n.º 169/2012 e Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio de 2015 (Criação do SIR); Portaria n.º 307/2015, de 24 de setembro; Guia SIR – IAPMEI; Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2020, de 18 de agosto de 2020 (Aprova o Programa Nacional de Apoio ao Investimento da Diáspora); • Guia de Apoio ao Investimento Diáspora.

A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).

2.1.2 - Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

2.1.3 - Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos, 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma.

2.1.4 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc., durante a realização da prova de conhecimentos.

II – Parâmetros de avaliação, ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção:

3 - Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda, que seja da competência do júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, considerando a urgência do procedimento; e dado que o Município detém recursos próprios, que se nomeie a psicóloga do



Município, Dra. Núria Duarte para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17º da Portaria.

4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e será apurada através da fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/4$$

Em que:

- HA - Habilitação Académica
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD - Avaliação do Desempenho

4.1 - Habilitação Académica (HA) – avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido (licenciatura/mestrado integrado) – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura (mestrado ou licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura (doutoramento) – 20 valores.

4.2 - Formação Profissional (FP) – ponderam-se as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas, apenas, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator, o júri deliberou que a valorização será elaborada da seguinte forma:

- Sem formação ou com formação não relacionada com o posto de trabalho – 8 valores
- Menos de 35 horas de formação – 12 valores
- De 35 a 45 horas de formação – 14 valores
- De 46 a 55 horas de formação – 16 valores
- De 56 a 65 horas de formação – 18 valores
- Mais de 65 horas de formação – 20 valores

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.





Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação, correspondente a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão de Formação Profissional, existir uma diferença entre o número de horas de formação e o n.º de horas efetivamente assistidas, será este último, o contabilizado.

A Avaliação da Formação Profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

4.3 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 8 valores
- Experiência \leq 1 ano – 10 valores
- Experiência $>$ 1 ano e \leq 2 anos – 12 valores
- Experiência de $>$ 2 anos e \leq 4 anos – 14 valores
- Experiência de $>$ 4 anos e \leq 6 anos – 16 valores
- Experiência de $>$ 6 anos e \leq 8 anos – 18 valores
- Experiência $>$ 8 anos – 20 valores

Na classificação da Experiência Profissional (EP), será tido em consideração o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.4 - Avaliação do desempenho (AD) – Neste fator é considerada a avaliação do desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competências ou atividades idênticas as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores
- Desempenho adequado (2 a 3.999) – 12 valores
- Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores
- Mérito excelência (4 a 5) – 20 valores



Para efeitos de classificação da avaliação do desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativo a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividades idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores (conforme o disposto na alínea c), do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria).

5 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Este método de seleção é avaliado 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.

As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

Planeamento e organização (A), em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

Iniciativa e Autonomia (B), em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.





Análise da Informação e Sentido Crítico (C): Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;
3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Conhecimentos e Experiência (D), em que se avalia a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Avaliação	Valoração
Possui um nível elevado da competência (para candidatos/as que evidenciem 4 indicadores comportamentais da competência)	20 valores
Possui um nível bom da competência (para candidatos/as que evidenciam 3 indicadores comportamentais da competência)	16 valores
Possui um nível suficiente da competência (para candidatos/as que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência)	12 valores
Possui um nível reduzido da competência (para candidatos/as que evidenciem apenas um dos indicadores comportamentais da competência)	8 valores
Possui um nível insuficiente da competência (para candidatos/as que não evidenciem indicadores comportamentais da competência)	4 valores



$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

5.1 - Duração da Entrevista: 30 minutos.

6 - Critérios de desempate, para a seriação das tranches em número de 10 candidatos, na aplicação do 1º Método de Seleção – Prova de Conhecimentos (PC), caso se verifique empate de classificação, do referido método:

- a) Maior valoração do grupo II da Prova de Conhecimentos;
- b) Maior valoração do grupo I da Prova de Conhecimentos.

7 - Ordenação Final

7.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70\%*PC) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\% AC) + (30\%EAC)$$

Sendo:

- OF = Ordenação Final;
- PC = Prova de Conhecimentos;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

7.2 - Critérios de ordenação final preferencial

7.2.1 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

7.2.2 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Análise da Informação e Sentido Crítico”
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Planeamento e Organização”
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Iniciativa e Autonomia”.



7.3 - Forma de notificação aos candidatos

7.3.1 - A notificação aos candidatos, nos termos do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

7.3.2 - De acordo com o preceituado no n.º 4 do art.º 16.º da Portaria os candidatos excluídos, no âmbito da apreciação das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

7.3.3 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 16.º da Portaria.

7.3.4 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na página eletrónica do Município.

7.3.5 - A lista unitária de ordenação final, será ordenada por ordem decrescente de classificação final, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na página eletrónica do Município, sito em www.cm-alcanena.pt.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada por conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri

(Sérgio Silva Simões)

A 1ª Vogal Efetiva

(Helena Maria Louro Caetano)

A 2ª Vogal Efetiva

(Sónia Isabel Pereira da Silva)