

ACTA N.º 1

REF.º H

ASSISTENTE TÉCNICO- ADMINISTRATIVO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao segundo dia, do mês de abril de 2025, pelas dez horas, nas instalações do Município de Tabuaço, reuniu o Júri do Procedimento Concursal acima identificado, nomeado por Despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço, datado de 27 de janeiro de 2025, na sequência da aprovação da Proposta de Abertura do Concurso datada de 27 de janeiro de 2025, aprovada em Reunião de Câmara Municipal a 30 de janeiro de 2025.

Estiveram presentes:

Cláudia Adelaide Ferreira da Silva, na qualidade de Presidente;
Mónica Alejandra Cheganças Ramos, na qualidade de 1.º Vogal Efectivo;
Vanessa Filipa Soares da Silva, na qualidade de 2.º Vogal Efectivo.

1

A reunião do Júri do Procedimento Concursal visou, designadamente, dar cumprimento ao disposto no artigo 9.º, n.º 1 e n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, que estabelecem que:

"1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final.

2 - A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal."

O Júri no presente Procedimento Concursal assume o compromisso de reger a sua atuação pelos princípios consagrados no artigo 2.º, e, bem assim, respeitar as garantias previstas no artigo 3.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Assim,

1. Fixação dos Parâmetros de Avaliação, sua Ponderação, Grelha Classificativa de Sistema de Valoração Final

Os lugares postos a concurso, cujas funções são a exercer na Área do Município de Tabuaço, designadamente, mas sem exclusão, na Câmara Municipal de Tabuaço, terão



como conteúdo funcional genérico o definido no Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), e, em concreto, o seguinte conteúdo:

Em Geral: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Em Específico: *Para além das funções atribuídas aos assistentes técnicos, competir-lhe-á desempenhar prestar trabalho administrativo, efetuar tratamento processual e arquivo, exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou despacho superior*

No presente Procedimento Concursal, os Métodos de Selecção a utilizar são:

OBRIGATÓRIOS:

- Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para candidatos sem vínculo e candidatos que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Selecção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuições, competências ou atividades para as quais é aberto o procedimento concursal.

2

FACULTATIVO:

- Entrevista Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto n.º 2, do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, aplicado aos candidatos sem vínculo e àqueles que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Selecção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

De acordo com a origem dos candidatos, é estabelecida a seguinte fórmula de classificação final:

$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$, para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de



requerimento que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuições, competências ou atividades para as quais é aberto o Procedimento Concursal;

Ou,

$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$, para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Selecção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
PC = Prova de Conhecimentos.

Os Métodos de Selecção são aplicados aos candidatos pela ordem que se encontram identificados nesta ata, para cada um dos grupos, conforme a origem dos candidatos.

O primeiro Método de Selecção, PC ou AC, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal, de acordo com a origem dos candidatos.

3

Só será aplicado o Método de Selecção seguinte aos candidatos que obtenham no anterior Método de Selecção no mínimo 9,50 valores.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como se destina a avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza escrita, de consulta, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, sendo que terá a duração de 90 (noventa) minutos, com 30 (trinta) minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos (PC) será constituída por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta certa com 1 (um) valor.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos (PC), é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos interessados em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.



A Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de Âmbito Geral:

- Constituição da República Portuguesa, na sua versão atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho na sua versão atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua versão atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua versão atual;
- Lei 12/2024 de 10 de janeiro, na sua versão atual;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua versão atual;
- Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua versão atual;
- Lei do orçamento de estado para 2025.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e será avaliada com a menção *Apto* ou *Não Apto*, sendo excluídos do Procedimento Concursal os candidatos que obtenham a menção de *Não Apto*, sendo que será aplicada aos Candidatos que obtenham, no mínimo, uma valoração de 9,50 valores no Método de Selecção Prova de Conhecimentos.

4

A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o Posto de Trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com expressão na seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 15\%).$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

- Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido – 16 (dezasseis) valores;
- Candidatos detentores de Mestrado – 18 (dezoito) valores;
- Candidatos com Doutoramento – 20 (vinte) valores.



A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Sem formação: 8 (oito) valores;
- Até 50 horas: 10 (dez) valores;
- De 50 a 100 horas: 12 (doze) valores;
- De 100 a 150 horas: 14 (catorze) valores;
- De 150 a 200 horas: 16 (dezasseis) valores;
- Mais de 200 horas: 20 (vinte) valores.

A Experiência Profissional (EP), será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Menos de um ano: 8 (oito) valores;
- Entre um e dois anos: 10 (dez) valores;
- Entre três e quatro anos: 12 (doze) valores;
- Entre cinco e seis anos: 14 (catorze) valores;
- Entre sete e oito anos: 16 (dezasseis) valores;
- Entre nove e dez anos: 18 (dezoito) valores;
- Mais de 10 anos: 20 (vinte) valores.

5

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada.

A Avaliação de Desempenho (AD) será valorada de acordo com o seguinte: A média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4 (quatro), e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = ((N1 + N2 + N3)/3) \times 4.$$

Em que:

AD = Avaliação Desempenho;
N1 = Último período avaliativo;
N2 = Penúltimo ano avaliativo;
N3 = Antepenúltimo ano avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos anos em análise, esse ano será valorado com 3 valores.

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, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Inteligência emocional.

Orientação para o serviço público (OSP) pretende-se atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para resultados (OPR) pretende-se focar em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados;
- Avalia necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzindo ou eliminando;
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos de procedimentos.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

7

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) pretende-se, recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de fatos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.



Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

8

Inteligência Emocional (IE) pretende-se, gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos;
- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

9

Em caso de igualdade de Classificação entre candidatos, os Critérios de Ordenação Preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes Critérios de Preferência:

- i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- iii) Subsistindo o empate, pela ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.



2. Outras Decisões do Júri do Procedimento Concursal

Em virtude de o Município de Tabuaço ainda não dispor de plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, a apresentação de candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, as Candidaturas devem ser feitas preferencialmente para o e-mail do Município de Tabuaço, cm-tabuaco@cm-tabuaco.pt, e através do preenchimento do formulário constante do Despacho-Extrato n.º 11321/2009, publicado na 2.ª Série, do Diário da República n.º 89, de 8 de Maio de 2009, juntamente com a documentação que deve instruir a Candidatura.

Os candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e/ou situações que descrevam no Formulário de Candidatura, que deve ser datado e assinado, bem como pela demais documentação que venham a anexar ao processo.

No âmbito do Regulamento Geral de Protecção de Dados, os candidatos, ao apresentarem a sua Candidatura, estão a prestar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo, para fins exclusivamente do processo de recrutamento, comprometendo-se o Município de Tabuaço a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam.

O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação de Aviso no Diário da República.

10

Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura.

Em caso de mera irregularidade, ou quando seja de admitir que a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis aos candidatos, devidamente comprovada, o Júri do Procedimento Concursal pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para a sua apresentação.

A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a sua exclusão do Procedimento Concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

As notificações no âmbito do presente Procedimento Concursal serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico, pelo que os candidatos devem mencionar no formulário de candidatura o seu respectivo e-mail.

No caso de não ser mencionado e-mail no formulário de Candidatura, exceionalmente as notificações serão efectuadas através das formas previstas no n.º 1, do artigo 112.º, do Código do Procedimento Administrativo.



Na formalização da Candidatura, é obrigatória a anexação dos seguintes documentos, (em formato PDF):

- i) Curriculum Vitae atualizado, devidamente datado e assinado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio electrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respectivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);
- ii) Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, comprovativo das habilitações exigidas, sob pena de exclusão;
- iii) Fotocópia legível dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas/ministradas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respectiva duração;
- iv) Fotocópia legível dos documentos comprovativos da experiência profissional do candidato, relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação da entidade empregadora, período de exercício de funções e respectiva duração;
- v) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso;
- vi) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

11

Os candidatos com prévia relação jurídica de emprego público que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP, isto é, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, 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 as atribuições, competências ou atividades para as quais é aberto o Procedimento Concursal, devem entregar declaração emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados, em que conste a relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria de que sejam titulares, funções que executam, em especial a que corresponde à funções agora a contratar, o órgão ou serviço onde exercem funções, a remuneração íliquida auferida e a respectiva avaliação de desempenho dos 3 (três) último períodos avaliativos.



Outras informações relevantes constarão da publicitação do procedimento concursal a efectuar nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, a qual deve ser consultada pelos Candidatos.

Dê-se cumprimento ao disposto no artigo 11.º, n.º 5, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, nos termos do qual: *“A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.”*

Todas as decisões do Júri do Procedimento Concursal foram tomadas por unanimidade

Nada mais havendo a tratar, pelas dez horas e quarenta e cinco minutos, o Presidente do Júri do Procedimento Concursal deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,



O Primeiro Vogal Efectivo,



O Segundo Vogal Efectivo,



12

