



Wenceslau

## ATA N.º 1

### **Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico (administrativo)**

Aos doze dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas 10:30 horas, no Edifício Sede do Município de Alandroal, reuniu pela primeira vez, o júri do concurso referido em epígrafe, nomeado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alandroal, n.º 61-GP/2024, de 27 de novembro de 2024, em cumprimento da deliberação tomada na reunião da Câmara Municipal de 20 de novembro de 2024.

O Júri encontrava-se representado pelos seguintes elementos:

Presidente do júri: Maria da Conceição Chilrito Mendes Rocha, Técnica Superior, do Município de Alandroal;

Primeiro Vogal Efetivo: Manuel João Sapatinha Rodrigues, Técnico Superior, do Município de Alandroal;

Segundo Vogal Efetivo: Gertrudes José Relvas Sardinha, Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Alandroal.

A presente reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Posto de trabalho a concurso: Assistente Técnico (administrativo) – 1 posto de trabalho.

1- Caracterização do posto de trabalho: grau de complexidade funcional 2, carreira geral de assistente técnico, categoria assistente técnico, nos termos do disposto nos artigos 86.º e 88.º da LTFP:

- Conteúdo funcional: 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.

- Atividade (administrativo): Realiza todas as tarefas relacionadas com a gestão dos alunos, pessoal e vencimentos, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente. Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município. Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado. Executa



Conceição  
R  
ay

quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.

2- Habilitações literárias exigidas: Titularidade do 12.º ano de escolaridade.

- Não é admitida a substituição das habilitações literárias exigidas por formação ou experiência profissional.

3- Métodos de seleção: Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 20 de novembro de 2024, e de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, são os seguintes:

3.1- Para os candidatos sem vínculo de emprego público, para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em situação de valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) – ponderação de 70% (método obrigatório);
- b) Avaliação Psicológica (AP) – apto/não apto (método obrigatório);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30% (método facultativo).

Classificação Final (CF) = PC (70%) + EAC (30%)

3.1.1- 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 avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos assume a natureza teórica, é de realização individual, em suporte de papel, constituída por 20 questões de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada, com a duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta dos diplomas legais simples e restante bibliografia, não sendo autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, a qual incidirá sobre os seguintes temas:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;



Conceição  
↓  
aly

- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

3.1.2- 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. A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Serão avaliadas as seguintes competências:

- a) Realização e Orientação para Resultados;
- b) Orientação para o Serviço Público;
- c) Conhecimentos e Experiência;
- d) Trabalho de Equipa e Cooperação;
- e) Relacionamento Interpessoal.

Para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica o júri deliberou por unanimidade, solicitar ao Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alandroal, a colaboração da entidade para aplicação do mesmo.

3.1.3- 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 entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, e incidirá sobre as seguintes competências:

- A. Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
  - Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
  - Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
  - Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
  - Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- B. Orientação para o Serviço Público: visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que



Conceição Rebelo  
*[Handwritten signature]*

se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
  - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
  - No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
  - Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
- C. Conhecimentos e Experiência: visa avaliar 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 comportamentos:
- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
  - Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
  - Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
  - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
- D. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
  - Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
  - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
  - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo..
- E. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma



Conselho Geral  
[Handwritten signature]

atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

Cada competência será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores;
- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência – 8 valores;
- O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência – 4 valores;

O método de seleção entrevista de avaliação de competências será classificado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E)/5$$

3.2- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso ou encontrando-se em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 60% (método obrigatório);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação de 40% (método obrigatório).

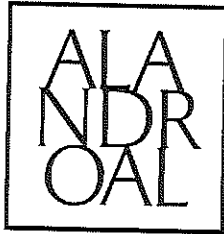
$$\text{Classificação Final (CF)} = (\text{AC}) 60\% + \text{EAC} (40\%)$$

3.2.1- 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. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular



Concursos  
K  
go

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Sendo que:

Habilitação Académica (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Titularidade do 12.º ano de escolaridade (exigida para o posto de trabalho): 18 valores;
- Superior à exigida para o posto de trabalho: 20 valores.

Formação Profissional (FP): serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho (dos últimos 5 anos), desde que devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias será considerado 7 horas por cada dia. Este parâmetro será ponderado até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho: 10 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração total até 30 horas: 12 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração entre 31 horas e 60 horas: 14 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração entre 61 horas e 100 horas: 16 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores.

Experiência Profissional (EP) será considerado o exercício efetivo de funções, na área de atividade para que é aberto o concurso, desde que devidamente comprovadas com documentação. Este parâmetro será ponderado até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional na área a prover: 10 valores;
- Experiência profissional na área a prover inferior ou igual a 1 ano: 12 valores;
- Experiência profissional na área a prover superior a 1 ano até 3 anos: 14 valores;
- Experiência profissional na área a prover superior a 3 anos até 6 anos: 16 valores;
- Experiência profissional na área a prover superior a 6 anos: 20 valores.



Concluído  
K  
07

Avaliação de Desempenho (AD) – serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será ponderado até ao limite de valores de 20 valores, nos seguintes termos:

- Desempenho inadequado – 8 valores;
  - Desempenho adequado -14 valores;
  - Desempenho relevante – 18 valores;
  - Desempenho Excelente – 20 valores.
- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores.

3.2.2- 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 entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, e incidirá sobre as seguintes competências:

A. Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Orientação para o Serviço Público: visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.



Cordeiro R. A.  
*[Handwritten signature]*

- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

C. Conhecimentos e Experiência: visa avaliar 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 comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

D. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo..

E. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.





Conceição Paula  
*[Handwritten signature]*

- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

Cada competência será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores;
- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência – 8 valores;
- O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência – 4 valores;

O método de seleção entrevista de avaliação de competências será classificado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E)/5$$

3.2.3- Os candidatos abrangidos pelo ponto 3.2. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previsto, mediante declaração no formulário de candidatura, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 3.1.

4- Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão excluídos do procedimento concursal, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou classificação de "Não Apto" num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e serão excluídos do mesmo.

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

6- Notificação de candidatos: Atendendo ao facto da Câmara Municipal de Alandroal ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.



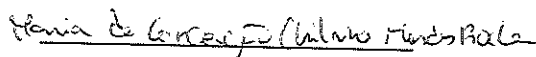
7- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício Sede do Município de Alandroal e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.cm-alandroal.pt](http://www.cm-alandroal.pt), conforme estabelecido no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8- A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Edifício Sede do Município de Alandroal e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.cm-alandroal.pt](http://www.cm-alandroal.pt), sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do "Diário da República" com informação sobre a sua publicitação.

9- Nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

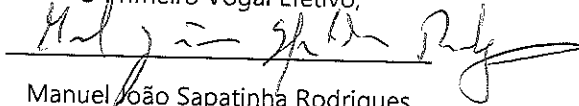
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que, para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada será assinada por todos os elementos do júri.

O Presidente do Júri,



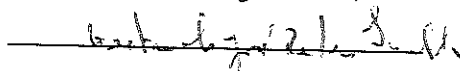
Maria da Conceição Chilrito Mendes Rocha

O Primeiro Vogal Efetivo,



Manuel João Sapatinha Rodrigues

O Segundo Vogal Efetivo,



Gertrudes José Rêlvas Sardinha