



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA  
CÂMARA MUNICIPAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO,  
NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO  
INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA SECÇÃO DE APROVISIONAMENTO,  
INTEGRADA DA DIVISÃO DE FINANÇAS**

**ATA N.º 1 DA REUNIÃO DO JÚRI**

**- DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -**

Aos onze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores José Manuel Calado Esperto Nóbua – Dirigente da Divisão de Finanças (como Presidente do Júri), Luis Manuel Pombinho Costa Bispo – Coordenador Técnico e Ana Rita Ferreira Miguel – Técnica Superior na área de Economia (ambos como vogais), os quais constituem o Júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, a fim de definir os parâmetros de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O Júri do procedimento concursal assinala que:

**1 - Os métodos de seleção a utilizar para os candidatos em geral são os seguintes:**

- Prova de conhecimentos (com carácter eliminatório);
- Avaliação psicológica (com carácter eliminatório);
- Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório).

**1.1 - Prova de conhecimentos:**

A prova de conhecimentos, de realização individual e numa única fase, terá a duração de 90 minutos, e visará avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de resposta direta, e/ou de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento e será realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Programa da prova e legislação/documentação a consultar:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)** – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – toda a Parte I e toda a Parte II (artigos 1.º a 313.º), na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

- **Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL)** – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>

- **Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Grândola e o STAL** – Acordo Coletivo de Trabalho n.º 100/2015, publicado na 2.ª Série do Diário da República, N.º 217, de 5 de novembro de 2015, com a alteração efetuada pelo Aviso n.º 15072/2017, publicado na 2.ª Série, n.º 239, de 14 de dezembro. Versões disponíveis em:

<https://files.dre.pt/2s/2015/11/217000000/3212232124.pdf>

<https://files.dre.pt/2s/2017/12/239000000/2810928109.pdf>

- **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Grândola** – Despacho n.º 6642/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 101, de 25 de maio, com a alteração introduzida pelo Despacho n.º 14836/2022, de 29 de dezembro.

Versões disponíveis em:

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/6642-2022-183961948>  
<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/14836-2022-205449941>

- **Regulamento do horário de trabalho do Município de Grândola** – disponível em: [https://www.cm-grandola.pt/cmgrandola/uploads/document/file/4519/regulamento\\_de\\_funcionamento\\_e\\_registo\\_no\\_sistema\\_de\\_controlo\\_biometrico\\_dos\\_deveres\\_de\\_assiduidade\\_e\\_prontualidade\\_dos\\_trabalhadores\\_do\\_municipio\\_\\_jan\\_20.pdf](https://www.cm-grandola.pt/cmgrandola/uploads/document/file/4519/regulamento_de_funcionamento_e_registo_no_sistema_de_controlo_biometrico_dos_deveres_de_assiduidade_e_prontualidade_dos_trabalhadores_do_municipio__jan_20.pdf).

- **Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas - SNC-AP** - disponível em: <https://www.cnc.min-financas.pt/sncap2017.html>

- **Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais** – Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual.

Disponível em:

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1989&tabela=leis&ficha=1&pagina=1](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1989&tabela=leis&ficha=1&pagina=1)

- **Código dos Contratos Públicos (CCP)** – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

Disponível em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2063&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2063&tabela=leis)

Para a realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos da legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

### **1.2 - Avaliação psicológica:**

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 qualitativa e será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, não tendo valoração na nota quantitativa final.

A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

As competências consideradas essenciais para o exercício da função são as definidas no n.º 1.3 da presente ata.

Neste método de seleção existirão dois momentos de avaliação, a realizar em dias distintos, sendo que, no primeiro momento, será efetuada uma avaliação psicométrica (através de testes de reação e aptidão cognitiva e de questionários de personalidade/comportamental) e, no segundo momento, será realizada uma entrevista de avaliação psicológica, de carácter individual.

O segundo momento da avaliação psicológica só será aplicado aos candidatos que, no primeiro momento, sejam classificados com a menção de *Apto*.

Os resultados da aplicação deste método de seleção constarão de ficha individual de avaliação psicológica.

### **1.3 - Entrevista de avaliação de competências:**

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA  
CÂMARA MUNICIPAL

traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Para tal serão avaliadas as seguintes competências:

**Competências técnicas:**

**1 – Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

**2 – Inovação e Qualidade:** Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

**3 – Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

**Competências pessoais:**

**4 – Comunicação:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

**5 – Relacionamento Interpessoal:** 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.

**6 – Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

**Competência Conceptual ou Conhecimentos Específicos:**

**7 - Conhecimentos Especializados e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Nível Classificativo	N.º de competências em que os comportamentos associados estão presentes
20 - Elevado	Apresenta as 7 competências
16 - Bom	Apresenta 5 ou 6 competências
12 - Suficiente	Apresenta 3 ou 4 competências
8 - Reduzido	Apresenta 1 ou 2 competências
4 - Insuficiente	Apresenta 0 competências

**1.4 - A valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação psicológica (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:**

$$VF = (PC \times 70\% + AP = \text{Apto} + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

**2 - Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar 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, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.**

### **2.1 - Avaliação curricular:**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Cada elemento será avaliado da seguinte forma:

#### **Habilitação Académica (HA) - graduação utilizada:**

- 12.º Ano – 18 valores;
- Superior ao 12.º Ano – 20 valores.

#### **Formação Profissional (FP), devidamente comprovada e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função - graduação utilizada:**

- Formação inferior a 14 horas – 10 valores;
- Formação de 14 a 34 horas – 12 valores;
- Formação de 35 a 69 horas – 14 valores;
- Formação de 70 a 89 horas – 16 valores;
- Formação de 90 a 119 horas – 18 valores;
- Formação superior a 120 horas – 20 valores.

#### **Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - graduação utilizada:**

- Experiência Profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos - 15 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 4 e inferior a 5 anos - 16 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 e inferior a 6 anos - 17 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 6 e inferior a 7 anos - 18 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 7 e inferior a 8 anos - 18,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 8 e inferior a 9 anos - 19 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 9 e inferior a 10 anos - 19,5 valores;
- Experiência Profissional superior a 10 anos - 20 valores.

#### **Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar – graduação utilizada:**

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:



## MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.

O Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da Avaliação de Desempenho (AD) será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

**A valoração final da avaliação curricular resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:**

$$A.C. = (H.A \times 20\% + F.P. \times 25\% + E.P. \times 45\% + A.D. \times 10\%)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular;
- HA - Habilitação Académica;
- FP - Formação Profissional;
- EP - Experiência Profissional;
- AD - Avaliação do Desempenho.

**2.2 - A entrevista de avaliação de competências será avaliada conforme definido no ponto n.º 1.3 da presente ata.**

**2.3 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 2 da presente ata, avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:**

$$VF = (AC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

- VF - Valoração Final;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

### **3 - Critérios de Desempate:**

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato de menor idade.

As deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

O Júri

O Presidente



---

José Manuel Calado Esperto Nóbua

O 1.º Vogal



---

Luis Manuel Pombinho Costa Bispo

A 2.ª Vogal



---

Ana Rita Ferreira Miguel