



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ECONOMIA

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri designado para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum, que visa a constituição de relação jurídica de emprego, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – Licenciatura em Economia, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, aberto por deliberação unânime em Reunião de Câmara, de vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e seis, estando presentes os membros do júri, Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, Carmen de La Salette Oliveira Araújo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços Financeiros e Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, Técnica Superior, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento;
- Elaboração do Modelo de Ficha Individual de Ordenação Final (OF), que expresse a aplicação concreta dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar.

Membros do júri designado:

Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe da Divisão Administrativa, na qualidade de Presidente do Júri, Carmen de La Salette Oliveira Araújo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau dos Serviços Financeiros, 1.º vogal efetivo e Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, Técnica Superior, 2.º vogal efetivo.

Vogais suplentes: Carlos Alberto Limeres Bouça, Técnico Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Sónia Beatriz Santos Salgueiro, Técnico Superior.

Nos termos e para cumprimento do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, abreviadamente designada por LTFP e na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, o Júri, no âmbito das suas competências, deliberou, por unanimidade, e por votação nominal, o seguinte:

1. Métodos de Seleção:

Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

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

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 3, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Ou



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature and initials]

- Avaliação Curricular (AC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.1. Avaliação Curricular (AC)

Este método terá uma ponderação de 40% e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, analisando-se a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, o tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. De acordo com o n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, este método será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, nomeadamente, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), que se traduzirá na seguinte fórmula:

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

Em que:

a) Habilitação Académica (HA) – Constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos sejam detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura) nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 18 valores para os titulares do nível habilitacional exigido e 20 valores para os titulares do nível habilitacional superior ao exigido.

b) Formação Profissional (FP) – Visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos 5 (cinco) anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

| | |
|--|------------|
| A soma das horas obtidas nas formações profissionais realizadas nos últimos 5 (cinco) anos será valorada nos seguintes termos: | |
| > 50 horas | 20 Valores |
| ≥ 35 horas e ≤ 50 horas | 18 Valores |
| ≥ 21 horas e < 35 horas | 16 Valores |
| ≥ 14 horas e < 21 horas | 14 Valores |
| ≥ 7 horas e < 14 horas | 12 Valores |
| < 7 horas | 10 Valores |

- 1 dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas, salvo indicação diferente no certificado;
- Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

c) Experiência Profissional (EP) – Pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos depende do maior ou menor contacto orgânico funcional com as áreas de trabalho.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--------------------------|------------|
| ≥ 5 anos | 20 Valores |
| ≥ 4 ano e < 5 anos | 18 Valores |
| ≥ 3 ano e < 4 anos | 16 Valores |
| ≥ 2 ano e < 3 anos | 14 Valores |
| ≥ 1 ano e < 2 anos | 12 Valores |
| < 1 ano | 10 Valores |

- Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

d) Avaliação do Desempenho (AD) – Neste fator é considerada a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 10 valores, que corresponde ao valor mínimo positivo na escala de 0 a 20 valores.

1.2. Prova de Conhecimento (PC)

Este método de seleção terá uma ponderação de 40% e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos de caráter eliminatório, reveste a forma escrita, abrangendo conhecimentos gerais e específicos, cuja realização é individual, sendo permitida a consulta aos diplomas legais, excluindo-se versões anotadas.

A Prova de Conhecimentos tem a duração máxima de 90 minutos, abrangendo uma tolerância de 15 minutos.

De acordo com o n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração deste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro - Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA) e do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho;



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei 66 -B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual - SIADAP;
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 103/2018, de 1 de agosto de 2018 (DRE 2ª Série);
- **Nota: É permitida a consulta na Prova de Conhecimentos da legislação acima referida, em papel e desde que não anotada.**

1.3. Avaliação Psicológica (AP)

Este método de seleção visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão da fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

1.4. Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)

Este método terá uma ponderação de 60% e visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá uma duração máxima de 30 (trinta) minutos. Para esse efeito será elaborado um Guião de Entrevista composto por 4 grupos de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

Grupo I - Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

Grupo II - Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

Grupo III - Conhecimentos específicos;

Grupo IV - Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O Guião da Entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

2. Ordenação Final

Nos termos e para cumprimento do disposto no artigo 23.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A Lista de Ordenação Final dos candidatos aprovados, é unitária.

A Ordenação Final (OF) resulta da aplicação da seguinte fórmula a cada um dos candidatos:

$$OF = [(0,40 \times PC) + (0,60 \times EAC)] \text{ ou } OF = [(0,40 \times AC) + (0,60 \times EAC)]$$



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

Legenda: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Conhecimentos

3. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da citada Portaria n.º 233/2023, de 09 de setembro. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na área a recrutar.

4. Exclusão dos Métodos de Seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Mais deliberam os Júris aprovar a seguinte ficha em anexo, a qual faz parte integrante da presente ata: Ficha Individual de Ordenação Final (OF).

E nada mais havendo a tratar o Júri deu por encerrada a presente reunião da qual foi elaborada a presente Ata, que será assinada por todos os intervenientes.

Presidente do Júri,

Ivone da Conceição Costa Marinho
1.º Vogal,

Carmen de La Salette Oliveira Araújo
2.º Vogal,

Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro