

Ata da reunião do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Vimioso da carreira/categoria de Técnico Superior - da área de atividade - Gestão.

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas, reuniu o júri do concurso nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, do procedimento concursal comum para recrutamento de um trabalhador da carreira/categoria de Técnico Superior na área de Gestão, composto pelos seguintes elementos:

Presidente: Solange de Jesus Rodrigues Delgado, Chefe de Divisão da Divisão Financeira.
Vogais efetivos: Cristina de Fátima Nunes Currálo, Técnica Superior de Gestão, a exercer funções na Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Olga Isabel Salazar Fernandes, Técnica Superior.

A presente reunião tem por finalidade dar cumprimento ao estipulado no artigo 14.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa que servirão para classificar os candidatos admitidos.

1 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;*
- b) 18 anos de idade completos;*
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;*
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;*
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.*

2 - Nível habitacional exigido: Licenciatura em Gestão. Não é permitida a substituição no nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 - Métodos de seleção: conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**. Nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria, complementarmente será

utilizado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos anteriormente.

a) Para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em concurso, devidamente documentadas e certificadas, bem como os candidatos que se encontrem em situação de requalificação profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são os seguintes:

- **Avaliação Curricular;**
- **Entrevista de Avaliação de competências;**
- **Entrevista Profissional de Seleção.**

b) Para os restantes candidatos:

- **Prova de Conhecimentos;**
- **Avaliação Psicológica;**
- **Entrevista Profissional de Seleção.**

3.1 - Os candidatos referidos na alínea a) do ponto anterior, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção previstos, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, desde que façam por escrito expressamente essa opção no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em sua substituição, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3.2 - Nos termos do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2018 de 30 de abril, na redação atual, cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fases seguintes.

3.3 - A Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências



necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, realizadas desde 2019, inclusive, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivo certificado, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso;

d) Avaliação do desempenho, realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação atual em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho (biénio 2019-2020), com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 40\% FP + 40\% EP + 10\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação do Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

3.3.1) A valoração da habilitação académica (HA), pondera-se a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes da seguinte forma:

- Nota final de licenciatura exigida, acrescida de 1 valor com Pós-Graduação na área do posto de trabalho a ocupar, 2 valores com Mestrado/Licenciatura pré Bolonha na área do posto de



trabalho a ocupar, 4 valores com Doutoramento na área do posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores.

3.3.2) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração de acordo com os seguintes critérios:

- Sem formação profissional – 0 valores;
- Frequência e participação em ações de formação profissional respeitantes à área do posto de trabalho a ocupar – 0,25 valores por cada dia (7horas) de formação frequentada, até ao máximo de 20 valores.

3.3.3) A experiência profissional (EP), será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

- Sem experiência profissional – 4 valores;
- Inferior a 3 anos de experiência profissional – 8 valores;
- Superior ou igual a 3 anos e inferior a 6 anos de experiência - 12 valores;
- Superior ou igual a 6 anos e inferior a 12 anos de experiência - 16 valores;
- Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos de experiência – 18 valores;
- Superior ou igual a 18 anos de experiência - 20 valores;

3.3.4) A Avaliação do desempenho (AD), a valoração a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à avaliação obtida no último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho na área do posto de trabalho a recrutar, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho a atribuir ao candidato será de 10 valores.

3.4 - 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente são as seguintes:

- **Competências Conceptuais ou Conhecimentos Específicos (4 competências):** Conhecimento dos saberes, legislação específica, informação técnica e experiência pessoal adequada ao desempenho da função.
- **Competências Técnicas (2 competências):** Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Iniciativa e Autonomia.
- **Competências Pessoais (1 competência):** Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Para esse efeito haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;
- O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos seguintes moldes:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 7 competências
16 - Bom	Em 6 competências
12 - Suficiente	Em 4/5 competências
8 - Reduzido	Em 2/3 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

3.5 - Prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias:

Matérias Gerais:

- *Constituição da República Portuguesa;*
- *Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas posteriormente;*



- *Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 169/99, de 18 de setembro e Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações introduzidas posteriormente;*
- *Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto, com as alterações introduzidas posteriormente (Lei Eleitoral das Autarquias Locais);*
- *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas posteriormente;*
- *Código do Trabalho: Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas posteriormente;*
- *Código dos Contratos Públicos: Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;*
- *Orçamento do Estado para 2022: Lei n.º 12/2022, de 27 de junho.*

Matérias Específicas:

- *Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP): Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, com as alterações introduzidas posteriormente;*
- *Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas: Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho, na sua atual redação;*
- *Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL): Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, na sua atual redação;*
- *Classificador económico das receitas e despesas públicas: Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro com as alterações introduzidas posteriormente;*
- *Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades pública: Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação;*
- *Procedimentos necessários à aplicação da lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso: Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho na sua atual redação;*
- *Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais: Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação;*
- *Lei de enquadramento orçamental: Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, na sua atual redação.*

A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicitação do presente aviso será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

3.6 - Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

- a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multi-método, podendo comportar uma ou mais fases.
- b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;
- c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

3.7 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, terá a duração máxima de 30 minutos e será avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção:

EPS – Entrevista profissional de seleção:

- **F1 - Motivação, interesse profissional, sentido de responsabilidade e compromisso para com o serviço;**
- **F2 – Relacionamento interpessoal;**
- **F3 – Capacidade de comunicação;**
- **F4 – Experiência Profissional na área a recrutar.**

A valoração da Entrevista Profissional obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1+F2+F3+F4) / 4$$

4 – Utilização faseada dos métodos de seleção: Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, poderá ser faseada a utilização dos métodos de seleção caso o número de candidatos o justifique, igual ou superior a 100 nos seguintes termos: Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório avaliação curricular ou prova de conhecimentos; Aplicação do segundo método de seleção entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica e do método seguinte entrevista profissional de seleção apenas a parte dos candidatos no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades dos serviços. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção e dos



métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

5 – Ordenação final, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluídos do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

6 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação final;

PC= Prova de conhecimentos;

AP= Avaliação Psicológica;

EPS= Entrevista profissional de Seleção.

7 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, são os previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria.

8 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem



preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os indicados no formulário de candidatura.

10 – A lista de ordenação final, após homologação, é afixada no placard junto ao serviço de recursos humanos, no edifício dos Paços do Concelho, Praça Eduardo Coelho, 5230-315 Vimioso e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vimioso em www.cm-vimioso.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série de Diário da República.

11 – Mais deliberou o júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu o júri por encerrada a reunião às onze horas da qual elaborou a presente ata que foi aprovada por unanimidade a vai ser assinada pelo júri do concurso.

O Presidente Silves de juii Rodrigues Delgado

1.º Vogal Ristina de Fátima Nunes Lunob

2.º Vogal Diogo João Rodrigues Fernandes