

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – TÉCNICO SUPERIOR (AUDITORIA)

Aos vinte e dois dias, do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe, nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente – Ana Sofia Cassis dos Santos, Dirigente Intermédia de 3.º Grau (Auditoria); Vogais Efetivos – Paula Cristina Pires Martins, Técnica Superior e Telma Filipa Santos Pereira, Chefe Divisão de Serviços Jurídico-administrativos, afim de decidirem os métodos de seleção e critérios para o procedimento concursal em epígrafe.

Nos termos previstos no do nº 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, na atual redação, e nº 1 do Art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09/09, os métodos de seleção a utilizar são os que a seguir se enumeram:

Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para candidatos sem relação jurídica de emprego público ou com relação jurídica, mas sem identidade funcional. Avaliação curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo de emprego publico e com identidade funcional, que cumulativamente sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com as seguintes expressões, respetivamente:

OF = 70% PC + 30% EAC e AP - Apto/Não Apto, em que:

OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

OF= 70% AC + 30% EAC e AP - Apto/Não Apto, em que:

OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; AP - Avaliação Psicológica.

Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova escrita de conhecimentos terá a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Anexo I à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);

Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias (Lei nº 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação e na parte não revogada pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro);

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação);

Lei da Proteção e Dados Pessoais (Lei nº 58/2019, de 08 de agosto).

Regime geral da Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro);

Código de Ética e Conduta Profissional do Município de Torres Novas, (disponível no site do oficial deste município em: https://cm-torresnovas.pt/images/documents/CamaraMunicipal/Codigo_de_etica_e_Conduta_atualizacao_2025.pdf);

Código de Ética da profissão da Auditoria Interna do Institute of Internal Auditors (IIA), aprovado em 17 de junho de 2000, na versão portuguesa do Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI), disponível em https://www.ipai.pt/media/umbfwbt5/c%C3%B3digo-%C3%A9tica_22.pdf;

Normas internacionais para a prática de Auditoria Interna (disponíveis em <https://www.ipai.pt/normas/normas-internacionais/>).

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

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade.

AD = Avaliação de Desempenho - relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Mestrado ou Superior - 20.00 valores

Licenciatura - 18.00 valores

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de

acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração mais de 14 horas - 20 valores

Curso com duração de mais 7 horas e até 14 horas - 16 valores

Curso com duração inferior ou igual a 7 horas - 12 valores

Sem formação - 10 valores

A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência mais de 10 anos - 20 valores

Experiência mais de 8 anos e até 10 anos - 16 valores

Experiência mais de 4 e até 8 anos - 14 valores

Experiência mais 1 ano e até 4 anos - 12 valores

Experiência até 1 ano - 10 valores

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual: Muito Bom - 16 valores; Bom - 14 valores; Regular - 12 valores; Inadequado: 9 valores.

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, será considerado como regular: 12 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores nas provas consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

(Ana Sofia Cassis dos Santos)

(Paula Cristina Pires Martins)

(Telma Filipa Santos Pereira)