

**ATA Nº 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO-TÉCNICO SUPERIOR (GESTÃO/CONTABILIDADE/ECONOMIA)**

Aos doze dias, do mês de junho 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 - Marta Sofia Pereira Peças, Diretora Departamento Administrativo e Financeiro, Vogais Efetivos - Ana Catarina Correia Pilar, Chefe Divisão de Finanças e Orçamento Municipal e António Manuel Pereira Narciso, Técnico Superior, 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 público 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 + AP - Apto/Não Apto + EAC (30%), em que:

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

OF= 70% AC + AP - Apto/Não Apto + 30% EAC, 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, com consulta de legislação não anotada em formato físico, e incidirá sobre as seguintes matérias:

- Lei 75/2013 de 12 setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Lei 73/ Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais
- DL n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro - POCAL
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei do Orçamento de Estado para 2025;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro - Lei de enquadramento orçamental;
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho - Procedimentos necessários à aplicação da lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro - Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho - Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública - Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional

(Na realização da prova de conhecimentos os candidatos poderão consultar a legislação e a documentação constantes do programa acima indicado, EM FORMATO PAPEL, sem comentários, só anotações de remissão.)

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 análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declarações a emitir pelos serviços de origem.

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: Relevante: 16 valores; Adequado: 12 valores; Inadequado: 10 valores.

Relativamente ao último biénio: Inadequado - 8 valores; Regular - 12 valores; Bom - 14 valores; Muito Bom - 18 valores; Excelente - 20 valores.

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, será considerado como adequado: 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

---

(Marta Sofia Pereira Peças)

---

(Ana Catarina Correia Pilar)

---

(António Manuel Pereira Narciso)