

**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 (um) Técnico Superior para exercer funções na Divisão Financeira e Patrimonial**

---- Aos oito dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e cinco, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, constituído pelos seguintes elementos: -----

---- Presidente: Cristina Maria Dias Garcia, Chefe da Divisão Financeira e Patrimonial; 1.º vogal: Suzana Filipe Mateus Lourenço, Técnica Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal: Raquel Alexandra Ferreira Tavares, Técnica Superior da Divisão Financeira e Patrimonial -----

---- Aberta a reunião pela Presidente do Júri, e nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da reunião, a Presidente do Júri colocou a votação a seguinte proposta: -----

**----- Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação -----**

---- De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exceto quando o candidato os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

---- Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Avaliação Curricular (AC)**. -----

---- **A) Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

---- É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação e bibliografia, impressa em papel e desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, com a duração de noventa minutos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos. Prova de realização individual. -----

---- **Temas e legislação aplicáveis:** Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro; Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 7/2009, de 12/02, na sua atual redação em vigor — Código do Trabalho; Lei n.º 66- B/2007, de 28/12, na sua atual redação em vigor — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; - Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública; - Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação em vigor - Regime jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação em vigor - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias; DL n.º 18/2008, de 29 de Janeiro – Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 73/2021 de 18 de agosto; Lei n.º 45-A/2024 – aprova Orçamento de Estado para 2025. -----

---- **B) Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho obtida. -

---- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- **Habilitação académica (HA):** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: -----

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores. -----
- **Formação profissional (FP):** o fator formação profissional tem a seguinte pontuação: -----
- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----
- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----
- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----
- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----
- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----
- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1 a 2 dias	1
3 a 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

--- Para efeitos de cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

- **Experiência profissional (EP):** onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----
- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----

- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

- Mais de dez anos – 20 valores. -----

---- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. 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 declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. -----

---- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 50\%, \text{ em que:}$$

- AC = Avaliação Curricular; -----

- HA = Habilitação Académica; -----

- FP = Formação Profissional; -----

- EP = Experiência Profissional. -----

---- **C) 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 às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nomeadamente: responsabilidade e compromisso com o serviço; adaptação e melhoria contínua; conhecimentos e experiência; trabalho de equipa e cooperação; e orientação para a segurança. É avaliada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas Apto e Não Apto. -----

---- **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre a seguinte lista de competências: -----

- **Orientação para o serviço público** - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

- **Orientação para os resultados** - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. -----

- **Comunicação** - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----

- **Iniciativa** - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. -----

- **Organização, planeamento e gestão de projetos** - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

- **Orientação para a participação** - Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização. -----

- **Orientação para a segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

- **Inteligência emocional** - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

---- São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

---- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, a Câmara Municipal deliberou, em sua reunião de 11 de julho de 2025, que os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior. -----

---- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada numa escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados: -----

$$CF = EAC \times 55\% + AC \times 45\% \text{ ou } CF = PC \times 60\% + AP \text{ (Apto)} + AC \times 40\%, \text{ em que:}$$

- CF = Classificação Final; -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----
- AC = Avaliação Curricular; -----
- PC = Prova de Conhecimentos; -----
- AP = Avaliação Psicológica. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade de classificação, atender-se-á à maior experiência profissional, adequada à função. -----




---- Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou as duas vogais no sentido de as mesmas efetuarem a sua votação, tendo ambas respondido que concordavam com a proposta apresentada. ----

---- De seguida, a Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância. -----

---- Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Todas as deliberações do júri acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. -----

---- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada por finda e encerrada, e procedeu-se à elaboração da presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri. -----

<b>O Júri</b>		
<b>Presidente</b>	<b>1.º Vogal</b>	<b>2.º Vogal</b>
		
Cristina Maria Dias Garcia	Suzana Filipe Mateus Lourenço	Raquel Alexandra Ferreira Tavares