

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO CONFORME
CARATERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA DE TESOURARIA.

AS
F

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Aos dezoito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente técnico, área de tesouraria, aberto por despacho de 17 de outubro de 2024 da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal, assim constituído: -----

Presidente: Carlos Alberto Raposo Fernandes, chefe da divisão administrativa e financeira da Câmara Municipal de Miranda do Douro,

Vogais efetivos: Pedro Miguel Chumbo Lopes de Castro, técnico superior, área de contabilidade e administração, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria de Fátima do Nascimento Veloso Ruano, técnica superior, área de ciências empresariais, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

A reunião teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final de cada método seleção a aplicar ao presente procedimento, para ocupação do posto de trabalho mencionado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

- Geral: Exerce as atividades inerentes à carreira/categoria de assistente técnico, constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional; exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
- Específica: Executa tarefas e funções de natureza executiva e administrativa, relacionado com métodos e processos de grau médio de complexidade, dentro das funções inerentes à tesouraria; assegura o correto funcionamento do setor da tesouraria, conferindo responsabilidade associada aos valores que lhe são confiados, nomeadamente, no âmbito da liquidação de despesa e cobrança de receita, conferência e registo de movimentos de pagamentos e recebimentos, inerentes ao movimento diário de tesouraria; exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberação, despacho ou determinação superior.
- A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do nº 1 do artigo 81º da LTFP.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos:

1.1. Para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são "Avaliação Curricular" e a "Entrevista de Avaliação de Competências", exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção obrigatórios "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica" e facultativo "Entrevista de Avaliação de Competências".

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica" e o facultativo "Entrevista de Avaliação de Competências".

1.3. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, ou que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

1.4. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

2. Método de seleção:

2.1. **Avaliação curricular (AC)**- Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

Em que:

* 70
R

AC = avaliação curricular
HL = habilitações literárias
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

*
2.1.
F

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

- 12º Ano de Escolaridade — 14 valores
- Licenciatura — 16 valores
- Mestrado ou doutoramento - 20 valores

Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) — Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos, comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso — 4 valores
- <100 horas — 10 valores
- >=100 horas e < 200 horas — 12 valores
- > = 200 horas e < 400 horas — 16 valores
- >= 400 horas e < 550 horas — 18 valores
- >= 550 horas — 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Ocorrendo ações de formação subordinadas ao mesmo tema, apenas se valoriza a que confere maior valorização.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valorização:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 12 valores;

- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 18 valores;
- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) — Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a quatro anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado — (1 a 1,999) — 0 valores
- Desempenho adequado — (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante — (4 a 5) - 15 valores
- Desempenho excelente — (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 10 valores.

2.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.2.1. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

A – Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B - Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

C - Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais
- Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica
- Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas.
- Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

D - Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

2.2.2. Cada uma das competências deve ser avaliada qualitativamente e quantitativamente de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Competência demonstrada a um nível Elevado (Evidência 4 indicadores comportamentais)	20 valores
Competência demonstrada a um nível Bom (Evidência 3 indicadores comportamentais)	16 valores
Competência demonstrada a um nível Suficiente (Evidência 2 indicadores comportamentais)	12 valores
Competência demonstrada a um nível Reduzido(Evidência 1 indicadores comportamentais)	8 valores
Competência demonstrada a um nível Insuficiente(Não evidência qualquer indicador comportamental)	4 valores

2.2.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas.

2.3. Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)- Destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

2.3.1. Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT), será de realização individual, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa, será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos. Na Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3.2. A Prova Escrita de conhecimentos teóricos (PECT), incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Conhecimentos da Língua Portuguesa.
- Constituição da República Portuguesa de 2 de abril de 1976, na atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação — Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação - Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação – Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação — Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico,
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação - Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais,
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na atual redação - Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública,
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na atual redação - Lei de Enquadramento Orçamental,
- Lei n.º 98/97 de 26 de agosto, na atual redação - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas,
- Pontos 2.9, 3.3 e 8.3.1 do Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, mantidos em vigor pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro.

Durante a realização da Prova Escrita de conhecimentos teóricos (PECT), os candidatos poderão consultar os diplomas legais, desde que não anotados e apenas em suporte de papel.

Os candidatos que compareçam à prova com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparência ao método.

Na realização da Prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A prova escrita de conhecimento teóricos é constituída pelos seguintes grupos:

Grupo I – Constituído por 12 questões de identificação por verdadeiro ou falso. Cada resposta correta vale 1 valor.

As respostas deverão estar devidamente fundamentadas, com indicação do diploma legal e artigo aplicável.

- Responde corretamente – 0,50 valores;
- Fundamenta indicando corretamente o(s) diploma(s) legal(ais) - + 0,25 valores
- Fundamenta indicando corretamente o(s) artigo(s) - + 0,25 valores
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores

Grupo II – Constituído por 8 questões de escolha múltipla. Cada resposta correta vale 1 valor, sendo descontados 0,4 valores, no caso da fundamentação legal se encontrar errada, insuficiente ou em falta.

2.4. Avaliação Psicológica (AP)- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas **de Apto e Não Apto**, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

3. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a sua designação até à ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo ao grau de especificidade e complexidade do métodos de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o júri deliberou solicitar à presidente da Câmara Municipal que a aplicação deste método seja realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada, ao abrigo do n.º3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

De igual forma, caso se releve fundamentadamente inviável a aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica (AP), pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, se recorra a entidade externa especializada, nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

4.1. Aos candidatos que se enquadram no ponto **2.1**, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = AC * 60 \% + EAC * 40 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.2. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.2, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PECT * 70 \% + EAC * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PECT = Prova escrita de conhecimentos teóricos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4.3. Em situações de igualdade de valoração é aplicável o disposto no artigo 24.º e, havendo necessidade, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Classificação obtida na habilitação literária exigida para admissão ao procedimento;
- c) Classificação obtida no método de seleção obrigatório, AC ou PECT, conforme aplicável;
- d) Candidato com melhor classificação obtida na competência “Realização e Orientação para resultados” no método de avaliação - Entrevista de Avaliação de Competências.

5. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro.

6. A lista unitária de ordenação final após homologação será disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

7. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos após receção da notificação no seu e-mail, podem no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

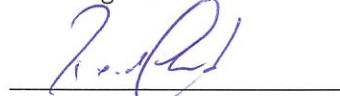
O Júri,

O Presidente do Júri



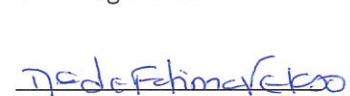
Carlos A. Raposo Fernandes

O 1º Vogal efetivo



Pedro M. Chumbo Lopes de Castro

O 2º Vogal efetivo



Maria de F. Veloso Ruano