

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO**

**1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - GESTÃO**

ATA Nº 1

Aos seis dias do mês março do ano dois mil e vinte e seis, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

**Presidente do Júri:** Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;-----

**Vogais efetivos:** -----

**1.º Vogal:** José Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida;-----

**2.º Vogal:** Ana Paula Cebolas Batista Barreta, Técnica Superior de Contabilidade e Administração; Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

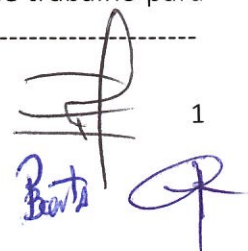
Caracterização para este posto de trabalho, é a seguinte:-----

As funções constantes no n.º 2 do artigo 88º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior, e as seguintes funções:-----

- Funções Consultivas e de Apoio, Realizar estudos técnicos, projetos e avaliações que fundamentam a decisão dos órgãos de gestão;-----
- Desenvolver atividades técnicas nas áreas de gestão, finanças, recursos humanos, logística ou outras áreas funcionais da organização;-----
- Produzir documentos técnicos e relatórios fundamentados;-----
- Representar a entidade em assuntos da sua especialidade, em conformidade com as orientações superiores.-----
- Executar as tarefas com elevado nível de responsabilidade e autonomia frequentemente, com enquadramento superior qualificado.-----

Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro:-----

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes métodos:-----



1

**Prova de Conhecimentos;**-----

**Avaliação Psicológica;**-----

**Entrevista de Avaliação de Competências;**-----

**PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,**-----

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. A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica de realização individual, com a duração de 60 minutos, realizada com consulta em papel sem anotações e incidirá sobre os seguintes temas, na sua atual redação:-----

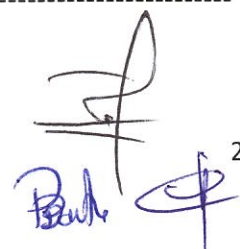
Legislação geral (na sua redação atual):-----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.-----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Estabelece o 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 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do trabalho;-----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP;-----
- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;-----
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;-----
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;-----
- Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados (RGPD), -----
- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais. -----

Legislação Especifica (na sua redação atual):-----

- 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 (Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional – Sistema Normalização Contabilística para as Administrações Públicas);-----
- Lei n.º 73/2013 de 12 de setembro (Lei das Finanças Locais);-----
- Lei n.º 53-E/2006 de 29 de Dezembro (Aprova Lei Geral das Taxas Municipais);-----
- Decreto-Lei n.º 139-C/2025, de 30 de dezembro (Estabelece um conjunto de normas relativas à gestão financeira, patrimonial e de recursos humanos do estado; -----
- Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março - Regime Geral de Aplicação dos Fundos Europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027-----

Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:-----



2

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotada nem comentada), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc);  
- A atualização da legislação referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versara a prova de conhecimentos.-----

#### **AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

Os candidatos serão avaliados através das menções classificativas de Apto e não Apto.-----

O candidato que tiver a classificação de não apto, no referido método de seleção fica eliminado, do procedimento concursal.-----

#### **EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

A – Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

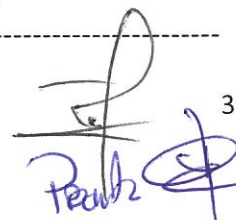
B – Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C – 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. -----

D – 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.-----

E – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. -----

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 dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----



3

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **Métodos de seleção**:-----

**Avaliação Curricular**;-----

**Entrevista de Avaliação de Competências**;-----

**AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR**-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

**AC = (HA + FP + EP + AD) / 4** -----

Em que: -----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes:-----

**Habilitações académicas ou nível de qualificação**:-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

**Formação profissional**:-----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de

formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
  - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
  - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
  - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
  - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

**Experiência profissional:** -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
  - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
  - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
  - De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
  - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
  - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

**Avaliação e desempenho:**-----

A avaliação de desempenho, e nos termos previstos no artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/Ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte forma:-----

Excelente – 20 valores;-----

Relevante ou Muito Bom - 16 valores;-----

Bom – 14 valores-----

Adequado/Regular – 12 valores-----

Inadequado – 8 valores-----

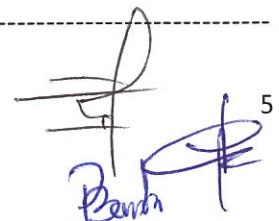
Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado.-----

Na valoração da avaliação de desempenho (AD) o júri adotará a seguinte fórmula:-----

**AD= soma da valoração dos três últimos ciclos avaliativos de avaliação /3**-----

**EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----



5

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências já descritas nesta ata. -----

#### CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$CF = PC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Ou-----

Para os candidatos que efetuem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Em que:-----

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

Nos termos do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

o Júri

  
-----  
  
-----  
  
-----