



SH  
Anabela Sousa Marques  
j

## Ata n.º 1

### Definição de Critérios

Aos oito dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior (Contabilidade), previsto no Mapa da Câmara Municipal de Penacova, constituído pela Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Anabela Sousa Marques, como Presidente, pela Técnica Superior Jurista Sandra Elisabete Martins de Melo e pela Técnica Superior, Andreia Lima Borges Gaudêncio, como vogais, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de sete de agosto do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os seguintes métodos de seleção:

Para os candidatos em geral:

Prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

**Prova de Conhecimentos (PC)**, será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração de 1h e 30m. A prova será composta por 20 questões de escolha múltipla, que serão valoradas em 1 valor cada, e versará sobre a seguinte legislação: Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas – Decreto – Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na atual redação; Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas – Portaria n.º 189/2016, de 14 de



julho; Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL) – Decreto-Lei n.º 54—A/99, de 22 de fevereiro, na sua redação atual; Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação; Regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública – Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 junho, na atual redação; - Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais – Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na atual redação;- Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas – Lei nº 8/2012, de 21 de fevereiro, na atual redação; - Procedimentos necessários à aplicação da Lei dos compromissos e pagamentos em Atraso – Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na atual redação;- Orçamento de Estado em vigor; - Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação; - Lei quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei nº 50/2018, de 16 de agosto e demais diplomas sectoriais; - Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; - Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.

Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

**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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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.

Sol  
Munif  
JP

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios:

Avaliação Curricular, complementado com o método da Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular (AC) — visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = HA (25\%) \times + FP (25\%) \times + EP (40\%) \times + AD \times (10\%)$ .

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. 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 seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação — 0 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 10 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 14 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 18 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Mais de nove anos — 20 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre um ano até três anos — 12 valores

Até um ano — 10 valores



Câmara Municipal de Penacova

### Sem experiência profissional — 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

AD = Avaliação de Desempenho — Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado - 8 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 14 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 10 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $EAC = (A+B+C+D)/4$ .

#### Competências avaliadas:

- A. 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;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- 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;



Câmara Municipal de Penacova

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

*Handwritten signature in blue ink.*

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia os 4 comportamentos da competência;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 comportamentos da competência;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 comportamentos da competência;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia comportamentos da competência.

Valoração Final — Nos termos previstos no artigo 23º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 60\%) + (AP \times 40\%)$$

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

$CF = (PC \times 60\%) + (AP \times 40\%)$  em que CF = Classificação final, PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$  em que CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Crítérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação no primeiro método de seleção.
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição



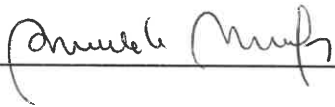
Câmara Municipal de Penacova

remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:


Dr.ª Anabela Sousa Marques

  
\_\_\_\_\_

Dr.ª Sandra Elisabete Martins de Melo

  
\_\_\_\_\_

Dr.ª Andreia Lima Borges Gaudêncio

  
\_\_\_\_\_