

**ATA 1**  
**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CATEGORIA/CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, (ECONOMIA), PARA O DEPARTAMENTO DE PLANEAMENTO, CONTROLO FINANCEIRO E EXECUÇÕES FISCAIS - PROC. 08/2020**

Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho para a carreira geral de técnico superior, economia, para o Departamento de Planeamento, Controlo Financeiro e Execuções Fiscais, aberto por deliberação da Assembleia Municipal de 30 de janeiro de 2020, estando presente os seguintes membros:

**Presidente de Júri:** Manuela Fernanda da Rocha Garrido

**1º Vogal efetivo:** Hélder José Monteiro Costa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos

**2ª Vogal efetiva:** Ana Gabriela Campos Maia

A reunião de júri teve como intento deliberar a definição dos métodos de avaliação, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade:

**Métodos de seleção** - serão utilizados os previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

**MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:**

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

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

**Avaliação psicológica (AP)** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

#### **MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**Valoração Final (VF)** = será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$VF = PC*40 \% + AP*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

**VF** = Valoração Final

**PC** = Prova de conhecimentos,

**AP** = Avaliação Psicológica

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

#### **Caso surjam candidatos:**

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

Os métodos de seleção consistirão em:

#### **MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:**

**Avaliação curricular (AC)** - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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

#### **MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**Valoração Final (VF)** - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$VF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

**VF** = Valoração Final

**AC** = Avaliação de curricular

**EAC** = Entrevista de avaliação de competências

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

**Nota:** Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

**Prova de conhecimentos (PC):** Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a prova será escrita, de natureza teórica específica, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel e versará sobre as matérias constantes do programa de provas infra indicado.

Na Prova de conhecimentos (PC) será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos (PC) terá a duração de duas horas.

Aos candidatos durante a realização da prova de conhecimentos (PC) será dada a possibilidade de consulta (unicamente em suporte de papel) aos diplomas legais, desde que os impressos não estejam anotados ou comentados:

#### **Legislação geral:**

- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- 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;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados.

#### **Legislação específica:**

- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 85/2016 de 21 de dezembro, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- Portaria n.º 218/2016, de 09 de agosto - Regime Simplificado do SNC-AP
- Portaria 189/2016, de 14 de julho, na sua atual redação; Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Portaria 128/2017, de 5 de abril- Estabelece a estratégia de disseminação e implementação do SNC-AP;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro – Classificador económico das receitas e despesas públicas
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação - Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades pública;
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho na sua atual redação - Procedimentos necessários à aplicação da lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- Lei 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação – Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, na sua atual redação – Lei de enquadramento orçamental.

A Prova de conhecimentos será constituída por quatro (4) questões de escolha múltipla e por oito (8) questões de desenvolvimento em que:

Nas questões de escolha múltipla será valorada da seguinte forma:

Cada resposta certa será valorada de **1 valores**

Cada resposta errada desconta **0,5 valores**;

Ausência de resposta correponderá a atribuição de **0 valores**

Nas questões de desenvolvimento nas respostas serão avaliadas as capacidades de raciocínio, uso adequado da língua portuguesa e a indicação do (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta, sendo que;

Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade argumentação, indica corretamente o (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta - **2 valores;**

Responde de maneira correta, com a devida fundamentação, indica corretamente o diploma legal e erradamente o (s) artigo (s) - **1,50 valores;**

Responde de maneira correta, com a devida fundamentação, indica erradamente o diploma legal/sem indicação de legislação - **1 valores;**

Responde de maneira correta, não fundamenta - **0,50 valores;**

Cada resposta errada desconta **0,5 valores;**

A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá atribuição de **0 valores**, nessa pergunta.

**Avaliação psicológica (AP)** - Visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, realizada numa única fase, sendo aplicáveis os 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.

**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.

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

**AC** = avaliação curricular

**HA** = habilitações académicas

**FP** = formação profissional

**EP** = experiência profissional

**AD** = avaliação de desempenho



Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

**Habilitação académica (HA)** - Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, de acordo com os postos de trabalho a ocupar:

Habilitação académica de nível exigido para a candidatura (Licenciatura Economia) - 14 valores;

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) - 17 valores;

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

**Formação profissional (FP)** - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, realizadas a partir do ano de 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, e a cada dia a 7 horas.

Caso não se verifique a indicação da carga horaria, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Não serão valoradas as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada.

Sem formação ou ações de formação com duração  $\leq 35$  horas - 0 valores

Ações de formação com duração  $> 35$  e  $\leq 70$  horas - 1 valor/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração  $> 70$  e  $\leq 100$  horas - 1,5 valor/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração  $\geq 100$  horas - 2 valores/cada ação.

**Experiência profissional (EP)** - Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério

Até 4 anos de experiência profissional - 20 valores

Entre 4 anos e 8 anos de experiência profissional – 17 valores

Entre 8 anos e 12 anos de experiência profissional – 12 valores

Superior a 12 anos – 10 valores

**Avaliação de desempenho (AD)** – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar.

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 atribuído 12 valores.

**Entrevista de avaliação de competências (EAC)** - A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista será avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores

Detém um nível bom da competência - 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores



Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Sendo que:

**CEAC** = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

**C1** = Competência 1;

**C2** = Competência 2;

**C3** = Competência 3;

**C4** = Competência 4;

**C5** = Competência 5;

**C6** = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado

Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente

Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido

Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente.

**Entrevista profissional de seleção (EPS)** – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- **Parâmetro1** - Motivação para a função (avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho);

- **Parâmetro 2** - Sentido crítico (medir-se-á através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas);
- **Parâmetro 3** - Expressão e fluência verbais (pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados);
- **Parâmetro 4** - Capacidade para estabelecer objetivos organizacionais (avaliar a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do lugar posto a concurso);
- **Parâmetro 5** - Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local (pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos serviços da CMVNG e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado).

Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/ obtenha uma classificação de reduzido ou insuficiente, num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o Município em [www.cm-gaia.pt](http://www.cm-gaia.pt) - Informação -

*Recursos Humanos - Procedimentos Concursais Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o disposto no n.º 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 5** da entrevista profissional de seleção
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 1** da entrevista profissional de seleção
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 4** da entrevista profissional de seleção

**VALORAÇÃO FINAL:**

$$VF = PC*40 \% + AP*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

**VF** = Valoração Final

**PC** = Prova de conhecimentos,

**AP** = Avaliação Psicológica

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

**Ou**

$$VF = AC* 40 \% + EAC*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

**VF** = Valoração Final

**AC** = Avaliação curricular

**EAC** = Entrevista de avaliação de competências

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

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

**O JÚRI,**

  
Manuela Fernanda da Rocha Garrido

  
Hélder José Monteiro Costa

  
Ana Gabriela Campos Maia