

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ATIVIDADE – GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Ao dia sete do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal suprarreferido com a presença da Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

Presidente do Júri: Cristina de Fátima Nunes Curralo, Técnica Superior de Gestão da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes.

Vogais Efetivos: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Cristina Berta Oliveira Martins, Técnica Superior da área de matemática da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano.

Secretariou a reunião a Técnica Superior de Direito, da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, Isilda Maria Moreno Chaves Carrapatoso.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

“Desempenhar as funções constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá o desempenho de funções de execução do Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas (SNC-AP); preparação de documentos de prestação de contas e elaboração do orçamento; planificação, organização e execução da contabilidade, respeitando as normas legais e os princípios contabilísticos geralmente aceites; atividades relacionadas com a gestão de pessoal; elaboração de avaliações da capacidade económica e financeira; elaboração e acompanhamento de candidaturas a financiamentos nacionais e/ou comunitários; dar apoio técnico e administrativo em diversas outras áreas dentro das suas competências e conhecimentos.”

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





Primeiro:

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

1.1. Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 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, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos. Serão igualmente excluídos os candidatos que nas habilitações académicas não detenham Licenciatura em Gestão e Administração Pública (CNAEF 345 – Gestão e Administração).

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório.

Segundo:

Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

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

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

Bm
B2



De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura pré Bolonha em Gestão e Administração Pública, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	18 Valores
Licenciatura pós Bolonha em Gestão e Administração Pública, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	16 Valores
Mestrado pré Bolonha em Gestão e Administração Pública, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	19 Valores
Mestrado pós Bolonha em Gestão e Administração Pública, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	18 Valores
Doutoramento em Gestão e Administração Pública, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP	20 Valores

Formação Profissional: Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 30 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 30 e < 50 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com	16 Valores



duração total \geq 50 e $<$ 80 horas	
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total \geq 80 horas e $<$ 100 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total \geq 100 horas	20 Valores

Experiência Profissional: Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional $<$ 1 ano	10 Valores
Experiência profissional \geq a 1 ano e $<$ a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional \geq a 2 anos e $<$ a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional \geq a 3 anos e $<$ a 4 anos	16 Valores
Experiência profissional \geq a 4 anos e $<$ a 5 anos	18 Valores
Experiência profissional \geq 5 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Avaliação de Desempenho: Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	0 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado	12 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro:

Entrevista de Avaliação de Competências

Handwritten signature:
D
Btm
CB

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

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

A. Planeamento e Organização: visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

B. Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Resolve com criatividade problemas não previstos.
2. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
3. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
4. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

C. Optimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.



2. Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3. Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.
4. Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

E. Representação e Colaboração Institucional: visa avaliar a capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa
2. Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas
3. Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
4. Propõe a adopção de orientações provenientes de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;

f
Phm
CB

- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e Organização";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Relacionamento Interpessoal";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Representação e Colaboração Institucional".

Quarto:

Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Visa ainda avaliar o grau de conhecimentos específico do candidato na área em que será desenvolvida a atividade.

Este método será na forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, com consulta, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 11.9 do aviso de abertura integral.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Legislação geral, todos na redação atual:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pelo Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;





- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho;
- Regime Geral de Proteção de Dados Pessoais, aprovado pelo Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril e Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto.

Legislação específica, todos na redação atual:

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Regime Jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e das Despesas Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002 de 14 de fevereiro;
- Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP) – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro;
- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais – aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto;
- Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2008, de 20 de junho;
- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro.

Quinto:

Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, 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*.

Sexto:

Ordenação Final

6.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

J
Pmm
CAJ



$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

ou

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Oitavo:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.



**Terras de
Trás-os-Montes**
Comunidade Intermunicipal

A Presidente,

Cristina de Fátima Nunes Curralo

(Cristina de Fátima Nunes Curralo, Dra.)

A Vogal,

Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro

(Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Dra.)

A Vogal,

Cristina Berta Oliveira Martins

(Cristina Berta Oliveira Martins, Dra.)