



ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de seis de maio de dois mil e vinte e quatro, constituído por **Anabela Gonçalves de Sousa Fernandes Moreira Lima**, diretora do Departamento Financeiro, que presidiu, e, como vogais, **Emília Elisabete da Silva Gomes**, chefe da Divisão de Património Municipal e **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento de Recursos Humanos, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de **um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior de Apoio à Gestão**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e dois métodos de seleção complementares, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Complementar: Prova de Conhecimentos

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, tem a duração de 90 minutos e versa sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico do Património Imobiliário Público - Decreto Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto
- Código das Expropriações - Lei n.º 168/99, de 18 de setembro
- Códigos do Imposto Municipal sobre Imóveis e do Imposto Municipal sobre as Transmissões Onerosas de Imóveis - Decreto-Lei n.º 287/2003
- Código do Registo Predial - Decreto-Lei n.º 224/84, de 6 de julho
- Decreto-Lei n.º 106/2018, de 29 de novembro
- Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro
- Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto - Sistema de Informação Cadastral Simplificada
- Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro - Novo Regime do Arrendamento Urbano



Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas em suporte papel. A legislação só pode ser consultada na sua versão simples (não anotada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. Apenas em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada pode ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A classificação da avaliação curricular resulta da aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores

3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área funcional do posto de trabalho, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 300 horas de formação	20 valores
Mais de 200 até 300 horas de formação	16 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	14 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	12 valores
Até 50 horas de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:



Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

3.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as competências comportamentais:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Iniciativa e autonomia
- Planeamento e organização
- Trabalho de equipa e Cooperação
- Conhecimentos especializados e experiência

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:



$$\text{OF} = \text{PC} (70\%) + \text{EAC} (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC} (40\%) + \text{EAC} (30\%) + \text{PC} (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

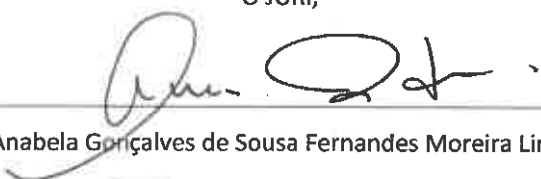
A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final


Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,


Anabela Gonçalves de Sousa Fernandes Moreira Lima


Emilia Elisabete da Silva Gomes


Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro