ANEXO I

Anexo I à Ata Avulsa n.º 1, de 27 de julho de 2021, do Júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de **um posto de trabalho** da carreira geral de técnico superior, na categoria de **técnico superior** (**área de gestão**) do Mapa de Pessoal e afeto à Divisão de Administração e Finanças (DAF), com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

No procedimento concursal comum em epígrafe, o sistema de valoração final dos candidatos e os elementos e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção são os a seguir descritos, tendo em consideração a caracterização dos postos de trabalho e a área de recrutamento definidos no Despacho n.º 2/RH/2021, de 20 de abril, do então Presidente da Câmara, e os limites legais da ponderação dos métodos de seleção.

1. SISTEMA DE ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

De acordo com o Despacho n.º 2/RH/2021, de 21 de abril, como se trata de procedimento concursal aberto apenas a candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, conforme n.º 3 do art.º 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, é aplicável, obrigatoriamente, o método de seleção **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, exceto se existirem candidatos que estejam a cumprir ou a executar, ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional, a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso em que a estes é aplicável o método de seleção **Avaliação Curricular (AC)**, conforme n.ºs 1, 2 e 5 do art.º 36.º da LTFP, podendo estes candidatos afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a aplicação deste método de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método de seleção prova escrita de conhecimentos, conforme n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Pelo mesmo Despacho n.º 2/RH/2021, para além do método de seleção obrigatório, é aplicado como método de seleção complementar a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, conforme n.º 4 do art.º 36.º da LTFP e alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Todos os métodos de seleção são realizados pelo Júri do procedimento.

A 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 na escala de 0 a 20 valores, conforme n.º 1 do art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, mediante aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (60\% \times PEC) + (40\% \times EPS)$$

ou

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

em que:

CF = classificação final, arredondada às centésimas;

PEC = classificação da Prova Escrita de Conhecimentos, arredondada às centésimas;

AC = classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

EPS = classificação da Entrevista Profissional de Seleção, arredondada às centésimas.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, sendo elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção (n.os 2 e 3 do art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).

2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

2.1. PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)

A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos às situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa (alínea a) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).

A prova escrita de conhecimentos é realizada numa única fase, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova é de natureza teórica, tendo a duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por questões de pergunta direta e eventualmente de escolha múltipla, e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, versando sobre os temas especificados na legislação e bibliografia a seguir descriminada:

- Conhecimentos gerais:

  - Regime jurídico das autarquias locais;
  - Princípios gerais da atividade administrativa;

  Legislação recomendada:

  - Artigos 5.º a 7.º, e 23.º a 39.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.os 46-C/2013, de 1 de novembro, e 50-A/2013, de 11 de novembro, e alterada pelas Leis n.os 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.
  - Artigos 1.º a 3.º e 47.º a 49.º da Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na versão alterada e republicada pela Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, e alterada pela Lei n.º 74/2017, de 21 de junho.
  - Artigos 1.º a 19.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) publicado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

- Conhecimentos específicos:

  Temas específicos relacionados com a atividade na área de gestão, nomeadamente no âmbito do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), publicado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro.

Não é permitida a consulta de qualquer documentação durante a realização da prova escrita de conhecimentos, salvo legislação não anotada.

O enunciado da prova escrita de conhecimentos e a respetiva grelha classificativa vão ser oportunamente elaborados e aprovados pelo Júri.

2.2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

2.2.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar (alínea c) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).

Na avaliação curricular do procedimento concursal em apreço, o Júri considera e pondera os seguintes elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, traduzidos nos seguintes quatro **fatores de avaliação**:

a) A **habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) A **avaliação do desempenho** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

2.2.2. A classificação da Avaliação Curricular é obtida através da aplicação da fórmula seguinte, valorada na escala de 0 a 20 valores:

$$AC = 30\% \times HA + 25\% \times EP + 25\% \times FP + 20\% \times AD$$

em que:

AC – Classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

HA – Classificação a nível da habilitação académica, arredondada às centésimas;

EP – Classificação a nível da experiência profissional, arredondada às centésimas;

FP – Classificação a nível da formação profissional, arredondada às centésimas;

AD – Classificação a nível da avaliação de desempenho, arredondada às centésimas.

São apenas considerados e valorados os elementos curriculares devidamente documentados e comprovados em anexo ao Curriculum Profissional.

Os fatores de avaliação são ponderados do seguinte modo:

- **Habilitação Académica (HA)**

A classificação neste fator corresponderá:

a) Posse de curso superior que não confira o grau de licenciatura ---------- 12 valores;

b) Posse de curso de licenciatura ou superior ---------- 14 valores;

- **Experiência Profissional (EP)**

Neste fator considerar-se-á a experiência profissional no exercício de funções em carreira com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho.

A contagem do tempo de exercício de funções será reportada à data do termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, e será valorada em anos com aproximação à centésima, de acordo com o valor que se obterá a partir da tabela seguinte, interpolando-se os valores intermédios numa proporção direta (regra de três simples):

- menos de 3 anos (ou não documentado) ---------- 10 valores;
- 4 anos ---------- 12 valores;
- 5 anos ---------- 14 valores;
- 6 anos ---------- 16 valores;
- 7 anos ---------- 18 valores;
- mais de 8 anos ---------- 20 valores;

Por exemplo: 4 anos e 125 dias; 4 anos correspondem a 12 valores e 125 dias correspondem a 0,68 valores = (125 dias/365 dias) x 2 valores.

Logo: 4 anos e 125 dias correspondem a 12,68 valores (= 12 + 0,68).

- **Formação Profissional (FP)**

Neste fator são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, frequentadas nos últimos cinco anos, sendo valorada entre 8 e 20 valores, nos termos seguintes:

- Sem formação (ou não documentada) ---------- 10 valores, a que acresce:
- até 3 dias, inclusive ---------- 0,2 valores/cada, até ao máximo de 2 valores;
- entre 4 dias até 2 semanas ---------- 0,5 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 2 semanas e um mês ---------- 1,0 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 1 mês e três meses ---------- 2,0 valores/cada, até ao máximo de 4 valores;
- superior a três meses ---------- 3,0 valores/cada, até ao máximo de 6 valores.

A valoração máxima é de 20 valores. Considerar-se-á, apenas, a frequência de cursos, ações e similares, com afinidade funcional à área que caracteriza os postos de trabalho, incluindo as ações sensibilização e informação, designadas por encontros, jornadas, colóquios, congressos ou afins.

A duração de um curso ou ação será assim considerada:

. Seis horas correspondem a um dia;

. Cinco dias equivalem a uma semana;

. Um mês equivale a vinte e dois dias.

- **Avaliação de Desempenho (AD)**

Neste fator será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade

idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, correspondendo às respetivas menções qualitativas atribuídas a cada ciclo avaliativo relevante, as classificações a seguir indicadas:

- Menção qualitativa maior ou igual a 4,5 e menor ou igual a 5 pontos ---------- 20 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 4 e menor ou igual a 4,499 pontos ------- 16 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 3 e menor ou igual que 3,999 pontos ---- 12 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 2 e menor ou igual a 2,999 pontos ------- 10 valores;
- Menção qualitativa maior que 1 e menor ou igual a 1,999 pontos ---------- 8 valores.

b) Nas situações em que, relativamente a ciclos avaliativos relevantes, não exista avaliação por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho, ou em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, será considerado o valor positivo mínimo de "2" correspondente a um "*Desempenho adequado*", atento ao fixado no artigo 50.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

3. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR

3.1. O método de seleção complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** aplica-se a todos os candidatados aprovados após aplicação do método de seleção obrigatório.

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).

O Júri para efeitos de aplicação deste método de seleção considera e pondera os seguintes parâmetros de avaliação:

A – **Interesse e motivação profissional**;
B – **Sentido crítico**;
C – **Capacidade de expressão e fluência verbal**;
D – **Qualidade da experiência profissional**.

Em cada parâmetro avaliado cada membro do Júri atribuirá os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* ou *Insuficiente*, resultando o nível classificativo do parâmetro avaliado de votação nominal e por maioria dos membros do Júri, traduzido de seguida na sua expressão quantitativa.

Aos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* correspondem, respectivamente, as classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para cada entrevista será elaborada uma **ficha individual** contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação, o nível classificativo obtido em cada um deles e correspondente expressão quantitativa, e a classificação final obtida na entrevista, devidamente fundamentada.

A entrevista terá a duração máxima de 40 minutos.

3.2. O resultado final da entrevista profissional de seleção será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados expressos na respectiva escala quantitativa, arredondado às centésimas, se for o caso, ou seja:

$$EPS = (A + B + C + D):4$$

em que:

- EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Selecção, arredondada às centésimas;
- A, B, C, e D as classificações quantitativas obtidas nos parâmetros de avaliação.

3.3. Cada um dos quatro parâmetros de avaliação é classificado do seguinte modo:

- **Interesse e motivação profissional (A)**

Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria salarial, livrar-se de problemas do atual emprego, etc., e, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou muito elevado interesse e motivação profissional – *Elevado*;
2. Revelou elevado interesse e motivação profissional – *Bom*;
3. Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – *Suficiente*;
4. Revelou escasso interesse e motivação profissional – *Reduzido*;
5. Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – *Insuficiente*.

- **Sentido Crítico (B)**

Visa apreciar as opções tomadas e respectiva fundamentação dos candidatos e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Demonstrou possuir um excelente sentido crítico – *Elevado*;
2. Demonstrou possuir elevado sentido crítico – *Bom*;
3. Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico – *Suficiente*;
4. Demonstrou possuir escasso sentido crítico – *Reduzido*;
5. Demonstrou possuir escasso sentido crítico – *Insuficiente*.

- **Capacidade de expressão e fluência verbal (C)**

Procura medir a corrente de pensamento manifestada pelos candidatos através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio e coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal – *Elevado*;
2. Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal – *Bom*;
3. Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – *Suficiente*;
4. Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal – *Reduzido*;
5. Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal – *Insuficiente*.

- **Qualidade da experiência profissional (D)**

Será considerado o conjunto de tarefas executadas pelos candidatos e da sua capacidade de adaptação ao exercício das tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de forma a aferir o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Elevado*;
2. Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Bom*;
3. Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Suficiente*;
4. Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Reduzido*;
5. Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Insuficiente*.

Paços do Município de Vila Nova de Paiva, aos 27 de julho de 2021

A Presidente do Júri: _____

O 1.º Vogal Efetivo: _____

O 2.º Vogal Efetivo: _____