

**PROCEDIMENTO CONCURSAL POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE UM  
POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA CONTABILIDADE E  
ADMINISTRAÇÃO/GESTÃO**

**ATA N.º 1**

Em quinze de outubro de dois mil e vinte e um reuniu, no Gabinete do Exmo Sr. Diretor Municipal, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional de Contabilidade e Administração/Gestão, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viseu de 2021, autorizado, por deliberação de 16 de setembro de 2021 da Câmara Municipal de Viseu, constituído por:

**Presidente do júri:** Diretor Municipal, Dr. Adelino Costa

**Vogais efetivos:** Chefe de Divisão, Dr. João Dias Matos, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior, Dra. Elisabete Alexandre.

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: funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, correspondente ao grau de complexidade 3, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar as funções determinadas pelo Chefe da Divisão Financeira e de Contratação constantes do artigo 27º do despacho n.º 10199/2020, de 22 de outubro, publicado na 2ª série do Diário da República n.º 206.

Assim, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) e Avaliação Psicológica (AP) - e um facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), referidos nos n.ºs 1 a 3 e n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



J  
AM  
EN

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, segundo o n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

- **Prova de conhecimentos (PCT)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, sendo proibida a consulta através de equipamentos eletrónicos, com consulta em suporte de papel, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação a utilizar na PCT, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata, até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

**Legislação geral comum:**

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Avaliação de Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

**Legislação específica:**

- Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais: Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas: Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua 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;
- Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas: Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares: Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na sua atual redação;
- Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado: Decreto-Lei n.º 394-B/84, de 26 de dezembro, na sua atual redação;
- Código do Imposto Municipal Sobre Imóveis: Decreto-Lei n.º 287/03, de 12 de novembro, na sua atual redação;
- Lei do Orçamento de Estado em vigor.

- **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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado: 20 valores
- Bom: 16 valores
- Suficiente: 12 valores
- Reduzido: 8 valores

- Insuficiente: 4 valores

- **Avaliação Curricular (AC)**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará na média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);

De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

**Habilitações Académicas (HA):**

Será ponderada a habilitação académica até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

**Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços, através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 6 anos.

A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

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 de formação, considerar-se-á que, cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

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

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 21 e 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração superior a 81 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional (EP):** Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional > 1 e < 5 anos	15 valores
Experiência profissional > 5 e < 9 anos	17 valores
Experiência profissional > 10 anos	20 valores

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



As ponderações de fatores (HA, FP, EP) 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 na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada 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. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- Orientação para os resultados;
- Planeamento e organização;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho de equipa e cooperação.

O presente método de seleção será pontuado pela média aritmética simples da pontuação atribuída a cada competência, nos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

<b>Classificação</b>	<b>Nível classificativo</b>
20 valores	Elevado
16 valores	Bom
12 valores	Suficiente
8 valores	Reduzido
4 valores	Comportamento Ausente

- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):**

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Tendo em consideração a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

a) **Conhecimentos especializados e experiência:** pretenderá avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de conhecimentos especializados e experiência	18>20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de conhecimentos especializados e experiência	15>17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de conhecimentos especializados e experiência.	13>14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de conhecimentos especializados e experiência	10>12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de conhecimentos especializados e experiência	1>9valores

b) **Orientação para resultados:** pretenderá avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	18>20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	15>17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	13>14 valores
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	10>12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	1>9valores

c) **Adaptação e de melhoria contínua:** pretenderá avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no

desenvolvimento e atualização técnica. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Quando demonstre excelente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	<b>18&gt;20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Quando demonstre muito boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	<b>15&gt;17 valores</b>
<b>Bom</b>	Quando demonstre boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	<b>13&gt;14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Quando demonstre razoável capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	<b>10&gt;12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Quando demonstre reduzida capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	<b>1&gt;9 valores</b>

d) **Planeamento e organização:** pretenderá avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Quando revele excelente capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades	<b>18&gt;20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Quando revele muito boa capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades	<b>15&gt;17 valores</b>
<b>Bom</b>	Quando revele boa capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades	<b>13&gt;14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Quando revele razoável capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades	<b>10&gt;12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Quando revele reduzida capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definido objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridades	<b>1&gt;9 valores</b>

e) **Relacionamento interpessoal:** 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. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Quando revele excelente 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	<b>18&gt;20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Quando revele muito boa 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	<b>15&gt;17 valores</b>
<b>Bom</b>	Quando revele boa 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	<b>13&gt;14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Quando revele razoável 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	<b>10&gt;12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Quando revele reduzida 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	<b>1&gt;9 valores</b>

**f) Responsabilidade e compromisso com o serviço:** pretenderá avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



Handwritten initials and a signature in blue ink, including the letters 'MA' and 'EA'.

<b>Excelente</b>	Quando revele excelente capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	18>20 valores
<b>Muito Bom</b>	Quando revele muito boa capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	15>17 valores
<b>Bom</b>	Quando revele boa capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	13>14 valores
<b>Suficiente</b>	Quando revele razoável capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	10>12 valores
<b>Insuficiente</b>	Quando revele reduzida capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	1>9 valores

**g) Orientação para o serviço público:** pretenderá avaliar a 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. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Quando revele excelente 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	18>20 valores
<b>Muito Bom</b>	Quando revele muito boa 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	15>17 valores
<b>Bom</b>	Quando revele boa 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	13>14 valores
<b>Suficiente</b>	Quando revele razoável para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público	10>12 valores

	e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	
Insuficiente	Quando revele reduzida 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	1>9 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:  $EPS = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$ .

### ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (40\%PCT + 30\%AP + 30\%EPS) / 100$$

ou

$$OF = (30\%AC + 30\%EAC + 40\%EPS) / 100$$

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS: "a) Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "f) Responsabilidade e compromisso com o serviço";
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Nos termos do n.º 3 do art.º 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 art.º 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.

Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.




Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as atas onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da internet da Câmara Municipal de Viseu.

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as notificações dos candidatos são efetuadas através de correio eletrónico.

O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_