

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO,  
COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE UM LUGAR NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR -  
ECONOMIA, CONFORME MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE FIGUEIRA DE CASTELO  
RODRIGO (REF.ª A)**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e um dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte cinco, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um lugar na carreira de Técnico Superior - Economia, conforme Mapa de Pessoal do Município de Figueira de Castelo Rodrigo (Ref.ª A), designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 17 de janeiro de 2025, constituído pelos seguintes elementos: Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho (Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural do Município de Figueira de Castelo Rodrigo), na qualidade de Presidente do Júri, Ema Silveira Gonçalves Simão (Chefe de Divisão Administrativa e Financeira do Município de Pinhel) e Pedro Dinis Nunes Almeida (Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Urbanismo do Município de Figueira de Castelo Rodrigo), na qualidade de vogais efetivos, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do presente procedimento concursal, pronunciando-se da seguinte forma:

1 – Métodos de seleção:

1.1 – Para a generalidade dos candidatos os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos;
- b) Avaliação Psicológica e
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

1.2 – Para os candidatos que se enquadrem nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na atual redação, isto é, aqueles que “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”, e exceto quando afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências e
- c) Avaliação Psicológica (método facultativo);

1.3 – Caracterização dos métodos de seleção

1.3.1 – Prova de conhecimentos (PC) – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será individual e escrita, com autorização de consulta da legislação não anotada, em formato de papel, com duração de até 90 minutos. Na realização da Prova é permitida a consulta de legislação não anotada, em suporte papel, relativamente à legislação abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, lhes venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais regime jurídico do associativismo autárquico, aprovado e publicado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, estabelecido pela Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na atual redação, nomeadamente na parte não revogada pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

- Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais (Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto);

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portaria n.º 64/2021, de 17 de março, que define o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social pelas autarquias locais;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro

1.3.2 – Avaliação Psicológica (AP) – 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. Na realização da avaliação psicológica há garantia de privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.3.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

1.3.4 – Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos respetivos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD(25\%)$$

Em que:

HAB – Habilitação académica, ponderada da seguinte forma:

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores e
- b) Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores

FP – Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem ações de formação – 6 valores;

Ações de formação ≤ a 35 horas – 10 + 1 valores/cada ação;

Ações de formação > a 35 horas – 10 + 2 valores/cada ação;

Máximo do critério – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

EP – Experiência Profissional, ponderada da seguinte forma, de acordo com os anos completos de serviço, devidamente comprovados e no exercício de funções adequadas às tarefas a exercer:

Menos de um ano — 8 valores;

Entre um e dois anos — 10 valores;

Entre três e quatro anos — 12 valores;  
Entre cinco e seis anos — 14 valores;  
Entre sete e oito anos — 16 valores;  
Entre nove e dez anos — 18 valores e  
Mais de dez anos — 20 valores.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

AD – Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, de desempenho de atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma, devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa:

Desempenho Inadequado – 4 valores;  
Desempenho Adequado – 12 valores;  
Desempenho Relevante – 16 valores;  
Mérito Excelente – 20 valores

Inexistência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ou caso tenha sido avaliado no âmbito de outras funções, será atribuída a classificação de 10 valores.

A não apresentação de documento do empregador público

1.4 – Valoração dos métodos de seleção:

1.4.1 — Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, com exceção da Avaliação Psicológica, o qual é avaliado através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”.

1.4.2 — Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório e aplicado pela ordem enunciada em 1.1 e 1.2, sendo excluído do procedimento o candidato que:

a) Tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

b) Tenha obtido uma menção classificativa de “Não Apto” na Avaliação Psicológica.

2 – A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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 numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

2.1 – Para os candidatos referidos em 1.1:

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

Conforme resulta das disposições aplicáveis, o método Avaliação Psicológica será aplicado em segundo lugar e não releva para a classificação final, porquanto apenas possui valoração qualitativa (Apto/Não Apto).

2.2 – Para os candidatos referidos em 1.2:

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Conforme resulta das disposições aplicáveis, o método Avaliação Psicológica será aplicado em terceiro lugar e não releva para a classificação final, porquanto apenas possui valoração qualitativa (Apto/Não Apto).

2.3 – Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Para efeitos da alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo o empate na ordenação final, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;

b) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;

c) Candidato com grau de habilitação literária superior.

3 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada de acordo com o estipulado no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4 - As notificações no âmbito do presente procedimento, de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são efetuadas:

4.1 – Preferencialmente através de correio eletrónico, para os concorrentes que exerçam tal opção no formulário de candidatura e para o endereço eletrónico que dela conste; ou

4.2 – Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, dando preferência a carta registada, remetida para o domicílio indicado no formulário de candidatura.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião de que, para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Presidente do Júri

Os Vogais