

ATA nº 1 – Definição de Critérios

Em 16/05/2025 reuniu, via videoconferência, 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 1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Contratação** do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Sardoal, deliberado, por unanimidade, em Reunião de Câmara a 05 de fevereiro de 2024, constituído por:

Presidente: Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Sardoal;

Vogais Efetivos: Renato Jorge Rosa Bexiga, Chefe de Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Anselmo Francisco Rodrigues Bento, Técnico Superior ambos da Câmara Municipal de Sardoal;

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 consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;*
- *Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;*
- *Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;*
- *Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores;*
- *Assegurar o cumprimento de normas e procedimentos nas aquisições de bens, serviços e empreitadas de obras públicas;*
- *Auxiliar o gestor do contrato no controlo de contratos e elaborar pareceres, informações e outros documentos;*
- *Elaborar, participar, apoiar e assegurar todo o expediente administrativo relacionado com procedimentos aquisitivos, através da legislação em vigor e da plataforma de compras públicas;*

- *Apoiar na abertura dos procedimentos de aquisição de bens, serviços e empreitadas;*
- *Elaborar as cláusulas gerais de todas as peças do procedimento;*
- *Apoiar na análise e avaliação de propostas e emissão dos respectivos relatórios;*
- *Executar o processo de adjudicação, habilitação e celebração dos contratos;*
- *Acompanhar a formalização dos procedimentos de contratação pública, incluindo a tramitação dos mesmos através da plataforma eletrónica de contratação pública;*
- *Efetuar a publicitação de procedimentos, contratos e relatórios no Portal dos Contratos Públicos BASE.GOV.PT.*

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

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Avaliação Curricular – para os restantes candidatos. A utilização da Avaliação Curricular, como método facultativo, visa relevar para ocupação posto de trabalho, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos,

um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **5 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico/funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: 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.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, 40 questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Cada questão terá quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
- c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem 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.

Bibliografia / Legislação comum:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro - Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;

- Constituição da República Portuguesa;

Legislação/Bibliografia específica:

- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual (incluindo as alterações significativas do DL n.º 78/2022 e DL n.º 111-B/2017);
- Regime da Formação de Preços nas Compras Públicas - DL n.º 111-B/2017 e outras diretivas europeias transpostas para o CCP;
- Regime Jurídico das Incompatibilidades e Impedimentos dos Trabalhadores em Funções Públicas - Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;
- Orçamento de Estado para o ano de 2025;
- Decreto-Lei n.º 197/99 - Regime de realização de despesas públicas com locação e aquisição de bens e serviços, bem como da contratação pública relativa à locação e aquisição de bens móveis e serviços;
- Diretiva 2014/24/EU - Estabelece os procedimentos de aquisição aplicáveis aos adquirentes públicos;
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro;
- Guia Prático da Contratação Pública – Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção (IMPIC);

Terceiro: 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 e a experiência profissional. 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/a candidato/a.

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 – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

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

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas 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 superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado);	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento);	20 valores

Formação Profissional: Neste fator 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**. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada 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 da 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:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 125 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 126 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 de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	12 valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	15 valores
Experiência ≥ 6 anos	16 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período até 2 anos serão acrescidos	2 valores
No caso de ter exercido funções de coordenação num período superior a 2 anos será acrescido	4 valores

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

As ponderações dos parâmetros (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 o qual o procedimento foi aberto.

Quarto: 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.

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

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

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

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

função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (15A + 20B + 15C + 15D + 15E + 20F) / 100**

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.
- Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.
- Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

C. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.

- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

D. Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

E. Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

E. Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica as situações urgentes, dando uma resposta alinhada com as suas responsabilidades.
- Mostra compreender os procedimentos e diretrizes, seguindo-os para justificar as suas decisões.
- Assume a responsabilidade pelas suas ações, informando a chefia em caso de erro ou de falha.

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

Sexto: Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (40AC + 60EAC) / 100 \text{ ou } OF = (50PC + 25EAC + 25AC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo: Critérios de Ordenação Preferencial

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/a com a melhor classificação obtida no método da AC: "Experiência Profissional".
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: "Formação Profissional".
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: "Habilitações Académicas".

Oitavo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a 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.

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

O Júri

