



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

reky
Beatriz
Ari

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Contabilidade), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

ATA n.º 1

Definição dos Métodos de Seleção e Parâmetros de Avaliação

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de 2026, pelas dezasseis horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões dos Serviços Técnicos do Município de Almeida, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Contabilidade), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O Júri é Presidido por Maria Laura Felícia Baltazar, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Almeida e tem como vogais efetivos Beatriz Marques Monteiro André, Técnica Superior de Contabilidade e Nuno Miguel de Jesus Valente Correia, Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos os quais estiveram todos presentes.

O Júri reuniu, para a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo deliberado o seguinte:

1.- Nos termos do artigo 36º da LTFP e do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão:

- Avaliação Curricular (AC): 40%
- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) 35%;
- Avaliação Psicológica;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 25%;

1.1.- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): A prova de conhecimentos Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

El Bay
Beate
A. Almeida

exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A referida prova comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e pode ser constituída por questões de escolha múltipla e/ou desenvolvimento. A prova de conhecimentos sujeita -se aos temas, bibliografia e legislação indicados, que podem ser consultados durante a sua realização desde que não anotados nem comentados, designadamente:

- Constituição da República Portuguesa, Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;
- Lei 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual (LCPA), regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 127/2002, de 21 de junho, na redação atual;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;

A prova teórica terá uma duração de 90 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação (não anotada) em formato de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

1.2.- 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;

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Relatório
Bastante
Assinado

Candidatos que obtiverem a menção classificativa de Não Apto serão excluídos.

1.3.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção tem uma ponderação de 40% na valoração final.

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista constituído por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no mapa de pessoal, contemplando as quatro competências que se identificam:

- Orientação para o serviço público;
- Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- Iniciativa;
- Orientação para os resultados;

Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. A cada componente das competências são associados comportamentos que visam avaliar o seu nível de demonstração, organizados por níveis de exigência crescente, variando do nível de comportamento menos exigente — nível 1 — ao nível de comportamento mais exigente - nível 5, conforme estipulado nos n.º 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A valoração de cada competência é dada pela média aritmética simples das componentes da referida competência. A classificação final da entrevista de avaliação de competências resulta da soma das competências a avaliar. São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Relatório
B. Costa
D. Costa

2.- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar competência ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam, o direito previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar serão:

- Avaliação Curricular (AC) 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 40%;

2.1. - Avaliação Curricular (AC)

2.1.1.- — Quando se trate de candidato(a) que esteja a cumprir ou executar competência ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, ao abrigo de relação jurídica de emprego público, bem como, no recrutamento de candidato(a) em situação de valorização profissional, que antes tenha desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades, a Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

2.1.2.- No caso de candidatos sem relação jurídica de emprego público, a Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos mesmos, designadamente a habilitação académica ou



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

relby
Bacile
A-

profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e o tipo de funções exercidas.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional e experiência profissional), pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% (HA) + 20\% (FP) + 55\% (EP)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

a) A Habilitação Académica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo valorada da seguinte forma:

- Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou superior — 20 valores;

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece -se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Na Formação profissional, considerar-se-á o número de horas das ações de formação, workshops e seminários frequentados nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores, sendo valorada da seguinte forma:

- Inexistência de qualquer formação profissional ou menos de 10 horas: 9 valores;

- Por cada período de 10 horas de formação, será somado 1 valor ao valor base de 9 valores, até ao limite máximo de 20 valores.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

H. B. B.
B. B. B.
A. B. B.

As ações de formação deverão ser devidamente comprovados através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos de duração, sob pena de não serem considerados.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o número de horas ou de dias de formação.

c) A Experiência Profissional, é expressa numa escala de 0 a 20 valores. Considerar-se-á a atividade profissional desenvolvida na área do procedimento aqui publicitado devidamente comprovada sob pena de não ser considerada, sendo valorada da seguinte forma:

- Experiência inferior a 6 meses 10 valores;
- Experiência de 6 meses a 2 anos 14 valores;
- Experiência de 2 anos a 4 anos 16 valores;
- Experiência de 4 anos a 6 anos 18 valores;
- Superior a 6 anos 20 valores.

Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece -se o seguinte:

- Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

d) A Avaliação de Desempenho será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Reconhecimento de excelência – 20 valores;
- Desempenho relevante – 16 valores;



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Reb
B
A

- Desempenho adequado ou sem classificação atribuída – 12 valores;
- Desempenho inadequado – 8 valores.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos, deverão apresentar o respetivo *curriculum* de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos certificados de suporte sob pena de não poderem ser considerados.

3.- Sistema de Classificação Final – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação é o seguinte:

$$CF = 60\% (AC) + 40\% (EAC)$$

Em que:

CF=Classificação Final;

AC=Avaliação Curricular;

EAC=Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os demais candidatos:

$$CF = 40\%(AC) + 30\% (PEC) + 25\% (EAC)$$

Em que:

CF=Classificação Final

AC=Avaliação Curricular

PEC=Prova Escrita de Conhecimentos;

EAC=Entrevista de Avaliação de Competências.



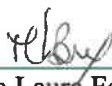
MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei ficando excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou não compareçam para a sua realização.

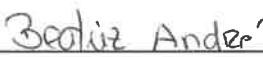
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Presidente do Júri

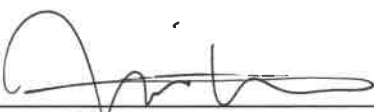


(Dr.ª Maria Laura Felícia Baltazar)

Os Vogais



(Dr.ª Beatriz Marques Monteiro André)



(Dr. Nuno Miguel de Jesus Valente Correia)