



ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º1

-----Aos treze dias de agosto de dois mil e vinte um, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho da categoria/carreira de Técnico Superior (Gestão), previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções na Divisão de Finanças, deste Município de Barcelos, constituído pelos vogais Dr. Hélder Jorge da Vinha Vasco Ferreira, Chefe de Divisão de Finanças, Dr. Bruno Alberto Ferreira Lomba, Diretor de Departamento de Património, Contratação Pública e Aprovisionamento, Dr. Hélder Filipe Figueiredo Ferreira Faria, Chefe de Divisão de Gestão Patrimonial, Aprovisionamento e Arquivo, em substituição do Dr. José Luís Antunes Moutinho de Sousa, Diretor de Departamento Financeiro, por impedimento deste.-----

-----Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----De acordo com o n.º 3 do art. 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, em conformidade com o Despacho n.º 29/2021 do Exmo. Sr. Presidente da Câmara de 13 de agosto de 2021, será faseada a aplicação dos métodos de seleção da seguinte forma:-----

-----a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;-----

-----b) Aplicação do segundo método, avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências, e do método seguinte, entrevista profissional de seleção, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídicofuncional, até à satisfação das necessidades;-----

-----c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.-----



[Handwritten signature]
faveia

Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais / bibliografia, valorada de 0 a 20 valores, e versará sobre os seguintes temas:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP);-----

-----Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;

-----Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;-----

-----Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP);-----

-----Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015, de 11/09), na sua redação atualizada;-----

-----Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11/09), na sua redação atualizada;-----

-----Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais (Lei n.º 73/2013, de 03/09), na sua redação atualizada;-----

-----Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31/12), na sua redação atualizada;-----

-----Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais (Lei n.º 50/2018, de 16/08), na sua redação atualizada, e respetivos diplomas setoriais;-----

-----Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01), na sua redação atualizada;-----

-----Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (Lei 98/97, de 26/08), na sua redação atualizada;-----

-----Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (Portaria n.º 189/2016, de 14/07).-----

-----A **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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)** será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$ -----



Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;-----

Habilitação literária exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

-----b) Na **Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas, frequentadas nos últimos cinco anos, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 50 horas de formação relevante	10 valores
> 50 e ≤ 99 horas de formação relevante	12 valores
≥ 100 e ≤ 199 horas de formação relevante	14 valores
≥ 200 e ≤ 299 horas de formação relevante	16 valores
≥ 300 e ≤ 399 horas de formação relevante	18 valores
≥ 400 horas de formação relevante	20 valores

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, o que deve ser sempre comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Sem experiência	0 Valores
≤ 2 anos	10 valores
> 2 e ≤ 3 anos	12 Valores
> 3 e ≤ 6 anos	14 Valores
> 6 e ≤ 9 anos	16 Valores
> 9 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

-----d) A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho necessita de desenvolvimento	5 Valores
Desempenho bom/ adequado	10 Valores
Desempenho muito bom/ excelente/ relevante	20 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores



Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----A **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, sendo avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, através da interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, a experiência profissional, a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação. Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----

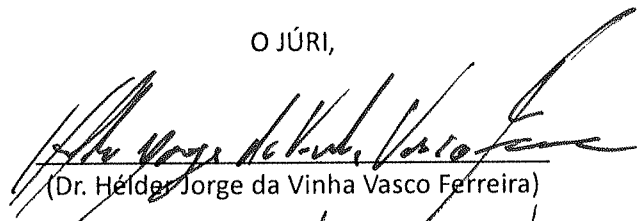
-----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF=40\% \times PC+30\% \times AP+30\% \times EPS$ ou $OF=40\% \times AC+30\% \times EAC+30\% \times EPS$.-----

-----Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplica o disposto no artigo 27.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:-----

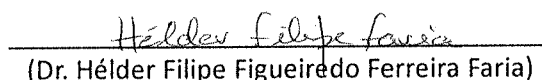
-----a) Maior classificação obtida no parâmetro de "Experiência Profissional" no método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção;-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,


(Dr. Hélder Jorge da Vinha Vasco Ferreira)


(Dr. Bruno Alberto Ferreira Lomba)


(Dr. Hélder Filipe Figueiredo Ferreira Faria)