

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE (1) UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE COORDENADOR TÉCNICO DA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO MAPA DE PESSOAL DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO CENTRO, I.P., NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

ATA n.º 1

Aos 30 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado para o procedimento concursal para provimento de (1) um lugar de Coordenador Técnico, da carreira de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P., constituído por:

Presidente - Graciete Maria Coelho Raposo Campos, Diretora da Unidade Financeira, Contratação Pública e Patrimonial;

1º Vocal Efetivo - Nuno José de Campos Nogueira Cortez, Chefe da Divisão de Contratação Pública, Projetos e Património;

2º Vocal Efetivo - Ana Isilda Ferreira Esteves Perdigoto, Técnica Superior da Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação.

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação das candidaturas e a sua ponderação e métodos de avaliação dos candidatos, bem como a grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal.

O Júri determinou, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado restrito a candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, a aplicação da faculdade prevista no n.º 5, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que permite a utilização de um único método de seleção obrigatório.

Assim, é considerado como método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC), e como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC), como método obrigatório, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo. Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por

escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação da Prova de Conhecimentos como método de seleção obrigatório.

Os métodos de seleção são todos eles de carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Foram definidos os seguintes critérios e regras para os diferentes métodos de seleção:

1 - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

1.1. A Prova de Conhecimentos será escrita, individual, com consulta, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, e será constituída por 15 questões de resposta de escolha múltipla, ou de verdadeiro ou falso, e 1 questão de desenvolvimento, que visam avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos bem como as suas competências técnicas e terá uma ponderação de 70%;

1.2. A pontuação da Prova de Conhecimentos será apurada da seguinte forma:

1.2.1. Em cada pergunta, à resposta certa será atribuído 1 (um) ponto;

1.2.2. Cada resposta rasurada será considerada como resposta errada;

1.2.3. Em cada pergunta com resposta errada ou ausência de resposta serão atribuídos 0 (zero) pontos.

1.2.4. A questão de desenvolvimento terá a cotação de 5 valores.

1.2.5. A pontuação total da Prova de Conhecimentos resultará do somatório das pontuações obtidas nas questões que a constituem.

1.3. A Prova terá a duração de 90 minutos, podendo ser alargada até 20 minutos adicionais para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização;

1.4. Para esse efeito deverá ser apresentado pelo candidato o comprovativo do grau de deficiência até 5 (cinco) dias úteis antes da realização da prova escrita;

1.5. Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos ou computerizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como de outros sistemas de comunicação móvel;

1.6. Na Prova Escrita será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos da sua correção.

1.7. A Prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas:

- Orgânica, competências e estrutura da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Código do Procedimento Administrativo
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)
- Instruções da Entidade orçamental
- Orçamento de Estado e Normas para a sua execução
- Lei dos Compromissos e Pagamento em Atraso
- Lei de Enquadramento Orçamental

1.9. Legislação e Bibliografia:

a) Bibliografia/legislação comum

- Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro, Portaria 405/2023, de 5 de dezembro, Deliberação n.º 538/2024 de 22 de abril, Decreto-Lei n.º 103/2024, de 6 de dezembro, Deliberação n.º 860/2025 de 9 de julho, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.

b) Bibliografia/legislação específica

- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro – aprova a Lei de Enquadramento Orçamental;
- Circular Série A Nº: 1412 - Instruções para preparação do Orçamento do Estado para 2026 e anexos;
- Circular Série A Nº: 1411 - Instruções aplicáveis à execução orçamental do Orçamento do Estado de 2025 e anexos;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro – Aprova a Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA);
- Decreto-Lei (DL) n.º 127/2012, de 21 de junho – Aprova os procedimentos necessários à aplicação da LCPA e à operacionalização da prestação de informação;
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho – Estabelece o regime da administração financeira do Estado;
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro – Aprova a Lei de Bases da Contabilidade Pública;
- Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro – Aprova o Orçamento do Estado para 2025;
- Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março - Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2025;

1.10. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada.

2 – AVALIAÇÃO CURRICULAR- A avaliação curricular incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando avaliar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, de acordo com as exigências da função.

2.1. Será aplicada aos candidatos que estejam a desempenhar ou já tenham desempenhado atividades idênticas ou similares às do posto de trabalho posto a concurso e que não tenham expressamente afastado a avaliação curricular na apresentação da candidatura.

2.2. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente as Habilidades Académicas (HA), a Experiência Profissional (EP), a Formação Profissional (FP) e a Avaliação do Desempenho (AD).

2.3. A classificação a atribuir a este método resulta da ponderação dos parâmetros identificados no ponto 2.2. por aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} + 2\text{EP} + \text{FP} + \text{AD}/5$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilidades Académicas

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

2.4. A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

2.5. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)– será avaliada a titularidade de habilitação académica nos seguintes termos:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	PONTUAÇÃO
Habilidades superiores ao 12º ano de escolaridade	20
Habilidades iguais ao 12.º ano de escolaridade	19

2.6. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) – o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas

entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (Anos)	PONTUAÇÃO
> 20 anos	20
> 15 anos e \leq 20 anos	18
> 10 anos e \leq 15 anos	16
> 5 anos e \leq 10 anos	14
\leq 5 anos	12

2.7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) - Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops diretamente relacionados com as funções a concurso, frequentados nos últimos cinco (5) anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

2.7.1. As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

AÇÕES DE FORMAÇÃO (Horas)	PONTUAÇÃO
Igual ou superior a 100 horas de formação	20
Igual ou superior a 70 horas e inferior a 100 horas de formação	16
Igual ou superior a 40 horas e inferior a 70 horas de formação	12
Igual ou superior a 1 hora e inferior a 40 horas de formação	8
Sem participação em cursos ou ações de formação	4

2.7.2. As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

- Um dia – 6 horas
- Uma semana – 30 horas
- Um mês – 120 horas

2.8. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO - Quanto à Avaliação de Desempenho, o Júri deliberou que esta se reporta ao último ciclo avaliativo (2023-2024), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação do desempenho) é valorado da seguinte forma:

Menção de Excelente – 20 valores

Menção de Muito Bom – 16 valores

Menção de Bom – 14 valores

Menção de Regular – 12 valores

Menção de Inadequado – 0 valores

2.8.1. O Júri deliberou atribuir a pontuação de 14 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

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.

Será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos seguintes aspetos:

A- Orientação para o Serviço Público – Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

B - Coordenação de equipas – Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

C - Orientação para a colaboração – Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

D - Orientação para os resultados – Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública

E - Análise crítica e resolução de problemas – Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela:

Desempenho	Pontuação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

A classificação deste parâmetro será obtida através da seguinte fórmula:

$$(A+B+C+D+E)/5$$

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com as seguinte expressões:

$$\text{CF} = \text{PC (70\%)} + \text{EAC (30\%)}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

ou

$$\text{CF} = \text{AC (70\%)} + \text{EAC (30\%)}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, será critério de desempate o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro e no artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

6. São motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos de candidatura, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num daqueles métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Em anexo à presente ata, e que dela fazem parte integrante, constam os seguintes documentos:

Anexo 1 – Perfil do candidato e conteúdo funcional do lugar a prover;

Anexo 2 – Modelo de ficha de Avaliação Curricular, a preencher por cada candidato;

Anexo 3 – Modelo de ficha a utilizar na Entrevista de Avaliação de Competências.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo