

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DOIS TÉCNICOS  
SUPERIORES PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO NA DIVISÃO DE APOIO ÀS ENTIDADES  
DO SUBSETOR DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de março do ano de 2022, pelas 14:30 horas, na sede da Direção-Geral das Autarquias Locais, sita na Rua Tenente Espanca, n.º 22 a 24, 1050-223 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento e seleção de dois técnicos superiores para ocupação de dois postos de trabalho, na Divisão de Apoio ao Subsetor da Administração Local, do mapa de pessoal da Direção-Geral das Autarquias Locais, autorizado por despacho do Senhor Diretor-Geral, de 21 de fevereiro de 2022, exarado na Informação n.º I-000186-2022, de 17 de fevereiro de 2022.

Estiveram presentes Ana Paula Mateus Bento, Chefe de Divisão de Apoio às Entidades do Subsetor da Administração Local, que preside, José Filipe da Silva Sousa, Chefe de Divisão Financeira na qualidade de 1.º vogal efetivo e Manuel Rafael Simões Dantas, técnico superior, 2.º vogal efetivo.

Foram adotadas as seguintes deliberações:

1. Opção pela aplicação de apenas um método de seleção obrigatório – *avaliação curricular*, caso os candidatos estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho (ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), ou *prova de conhecimentos*, caso os candidatos não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho (ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, que imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), ou ainda, preenchendo estes requisitos, afastem, por escrito, o método de seleção *avaliação curricular*.

2. Opção pela aplicação do método de seleção facultativo *entrevista profissional de seleção*.

3. A ponderação para a valoração final do método de seleção obrigatório é de 70 % e do método de seleção facultativo é de 30 %.

4. A prova de conhecimentos, de carácter eliminatório, a elaborar posteriormente, é de realização individual, e destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Assumirá a forma escrita, sem consulta. Tem a duração de 60 minutos, contendo perguntas diretas e/ou de escolha múltipla. Incidirá sobre as matérias constantes do Anexo I à presente Ata, que dela faz parte integrante, sendo que a bibliografia e legislação de suporte à sua realização é a que consta do mesmo Anexo.

5. Aprovação dos parâmetros da avaliação curricular e respetiva ponderação (Anexo II).

6. Aprovação dos parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção (Anexo III), bem como do modelo de ficha individual de classificação (Anexo IV).

7. O prazo de apresentação de candidaturas é de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República* do aviso de abertura do procedimento concursal.

8. Aprovação da minuta do aviso de abertura do procedimento concursal a publicar no *Diário da República* (Anexo V).

Nada mais havendo a tratar, a reunião terminou às 16:30 horas, lavrando-se a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente do Júri

Ana Paula Mateus Bento

AB

Os vogais efetivos

José Filipe Sousa

José Filipe da Silva Sousa

Manuel Rafael Simões Dantas

Manuel Rafael Simões Dantas



## ANEXO I

(Matérias da prova de conhecimentos e relação de bibliografia e legislação de suporte)

### 1. Matérias

- Código do Procedimento Administrativo;
- Lei Orgânica da Direção-Geral das Autarquias Locais;
- Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;
- Lei do Orçamento do Estado para 2021, ou 2022, se, entretanto, aprovado;
- Decreto-Lei de Execução Orçamental;
- Regime jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e da Despesas;
- Lei de Enquadramento Orçamental;
- Lei de Bases da Contabilidade Pública;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas.

### 2. Bibliografia e legislação de suporte

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Orgânica da Direção-Geral das Autarquias Locais, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2012, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2014, de 10 de novembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 52/2014, de 15 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 193/2015, de 14 de setembro; – Estrutura Nuclear da Direção-Geral das Autarquias Locais, aprovada pela Portaria n.º 376/2015, de 21 de outubro, e relativamente às unidades orgânicas flexíveis Despacho n.º 7725/2018, de 7 de agosto;
- Lei n.º 2/2020, de 31 de março – Orçamento do Estado para 2020;
- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho com a retificação n.º 40-A/2019, de 27 de agosto – Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro e respetivas alterações - Regime jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e da Despesas;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e respetivas alterações - Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;
- Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto (vigência condicionada nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro) - Lei de Enquadramento Orçamental;



- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro e respetivas alterações - Lei de Enquadramento Orçamental;
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro e respetivas alterações - Lei de Bases da Contabilidade Pública;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro e respetivas alterações - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Notas, normas e clarificações publicadas no Portal Autárquico.



## ANEXO II

### *(Parâmetros da avaliação curricular e respetiva ponderação)*

1. Avaliação Curricular (AC): visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o procedimento concursal é aberto, atendendo aos respetivos currículos profissionais, ponderando-se os seguintes fatores:

- 1.1 Habilitação Académica (HA)
- 1.2 Experiência Profissional (EP)
- 1.3 Formação Profissional (FP)
- 1.4. A avaliação de desempenho (SIADAP) dos últimos quatro anos

2. Os valores apurados em cada fator serão classificados numa escala de 0 a 20, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada dos resultados obtidos nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 35\% EP + 20\% FP + 20\% SIADAP$$

#### 2.1. Classificação da habilitação académica (HA):

Neste fator o júri decidiu ponderar a licenciatura correspondente ao perfil pretendido, bem como a posse de outra habilitação académica superior, com relevância para o desempenho do posto de trabalho, nos seguintes termos

- a) Licenciatura nas áreas de Economia, Gestão e Administração ou Contabilidade e Fiscalidade - 14 valores;
- b) Mestrado nas áreas de Economia, Gestão e Administração ou Contabilidade e Fiscalidade – 17 valores;
- c) Doutoramento nas áreas de Economia, Gestão e Administração ou Contabilidade e Fiscalidade – 20 valores.

#### 2.2. Classificação da experiência profissional relevante (EP):

Neste fator o júri valoriza o desempenho efetivo em funções nas áreas do posto de trabalho a recrutar sendo avaliada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = 45\% GFO + 35\% AA + 20\% UPI$$

Em que:

- a) Experiência na área da gestão financeira e orçamental, nomeadamente em POCAL e SNC-AP (GFO)

Nº anos	1 ano	2-4 anos	5-7 anos	8-10 anos	≥ 11 anos
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

- b) Experiência na área de atendimento e apoio (AA)

Nº anos	1 ano	2-4 anos	5-7 anos	8-10 anos	≥ 11 anos
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

- c) Experiência na utilização de plataformas de registo financeiro e orçamental (UPI)

Nº anos	1 ano	2-4 anos	5-7 anos	8-10 anos	≥ 11 anos
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

### 2.3 Classificação da formação profissional relevante (FP):

Neste fator o júri valoriza as ações de formação na área administrativa e financeira, de que os candidatos sejam detentores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = 45\% GFO + 35\% AA + 20\% UPI$$

Em que:

- a) Formação na área da gestão financeira e orçamental, nomeadamente em SNC-AP (GFO)

Nº horas	< 07h	>=07h < 20h	>=20h e < 40h	>=40h e <50h	>= 50h
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

b) Formação na área de atendimento e apoio (AA)

Nº horas	< 07h	>=07h < 20h	>=20h e < 40h	>=40h e <50h	>= 50h
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

c) Formação na utilização de plataformas de registo financeiro e orçamental (UPI)

Nº horas	< 07h	>=07h < 20h	>=20h e < 40h	>=40h e <50h	>= 50h
Valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

#### 2.4 Classificação da avaliação de desempenho relevante (SIADAP):

Neste fator o júri valoriza a avaliação de desempenho quantitativa atribuída nos últimos quatro anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) a avaliação quantitativa atribuída em cada ano, no âmbito do SIADAP é multiplicada por 4, procedendo-se posteriormente ao somatório dos produtos e subsequente divisão por 4;
- b) para cada ano em que não exista avaliação atribuída no âmbito do SIADAP é atribuído o valor 2.

### ANEXO III

#### *(Parâmetros da avaliação da entrevista profissional de seleção)*

1. A entrevista profissional de seleção (EPS), destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais do candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a qual terá uma ponderação de 30 %, e tem carácter eliminatório, caso o valor atribuído à mesma seja inferior a 9,50 valores.

2. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Esta média é arredondada à unidade, correspondendo ao nível Elevado os valores entre 20 e 17, ao nível Bom os valores entre 16 e 14, ao nível Suficiente os valores entre 13 e 10, ao nível Reduzido os valores entre 9 e 7 e ao nível Insuficiente os valores entre 6 e 4.

3. Terá a duração estimada de até 30 minutos e a mesma pautar-se-á pelos seguintes fatores de apreciação:

- a) Conhecimentos especializados e experiência (CEE);
- b) Análise da informação e sentido crítico (AISC);
- c) Comunicação (C);
- d) Relacionamento interpessoal (RI).

3.1. A cada fator será atribuída a seguinte classificação:

Nível	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Valores	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores

Anexo IV

(Modelo de ficha individual de entrevista profissional de seleção)

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do (a) candidato (a):		
Fatores	Classificação	Observações
Conhecimentos especializados e experiência (CEE);		
Análise da informação e sentido crítico (AISC)		
Comunicação (C)		
Relacionamento interpessoal (RI)		
Classificação da entrevista profissional de seleção (EPS)		
EPS = (CEE + AISC + C + RI) / 4		
_____ Valores		