

## **PROCESSO DE RECRUTAMENTO PR RH1/2025**

**Tipo de oferta: contrato de trabalho por tempo indeterminado**

**Regime: Código do trabalho**

**Categoria: Técnico Superior**

**Local de trabalho: Sede (Viana do Castelo)**

**Caraterização do Posto de Trabalho:**

**Remuneração: Primeira posição da carreira geral de Técnico Superior**

**Análise da/s candidatura/s:**

Métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública.

### **1- Critérios de admissão**

- a) Titularidade de grau académico superior, no mínimo, licenciatura nas áreas da Economia, Gestão, Administração e Contabilidade;
- b) Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador, em Excel e Word.

Fatores de preferência (cumulativos pela ordem abaixo descrita):

- a) Sólidos conhecimentos da Contratação Pública;
- b) Experiência profissional na instrução e acompanhamento de procedimentos de contratação pública de, pelo menos, um ano;
- c) Experiência profissional na área da contabilidade de sobretudo contabilização de despesa de, pelo menos, um ano;
- d) Conhecimento de línguas estrangeiras (inglês e espanhol)

### **2. Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Avaliação Curricular (AC)**

A Avaliação Curricular será avaliada através da seguinte fórmula:

$$[AC = [30\% * HA) + (20\% * FP) + (50\% * EP)].$$

Em que:

**2.1 Habilitação Académica (HA)**, que pondera a titularidade do grau académico de acordo com o perfil exigido, com base na seguinte avaliação:

- a) Mestrado ou doutoramento em contratação pública e/ou em direito administrativo - 20 valores;
- b) Mestrado em áreas relevantes para o desempenho das funções – 18 valores;
- c) Licenciatura em área socioeconómica – 15 valores;
- d) Licenciatura – 10 valores.

No caso de o candidato ter mais que um grau académico superior, conta a avaliação correspondente ao grau académico mais elevado.

**2.2 Formação Profissional (FP)**, que pondera a participação em ações de formação e de aperfeiçoamento profissional nos últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e competência inerentes ao exercício da função, devidamente comprovadas pelos respetivos certificados, incluindo seminários, congressos, jornadas e workshops, com base na seguinte avaliação:

- a) 0 horas: 0 valores;
- b) Entre 01 horas e 20 horas: 10 valores;
- c) Entre 21 horas e 35 horas: 12 valores;
- d) Entre 36 horas e 70 horas: 14 valores;
- e) Entre 71 horas e 210 horas: 16 valores;
- f) Entre 211 horas e 350 horas: 18 valores;
- g) Mais de 350 horas: 20 valores.

**2.3 Experiência Profissional (EP)**, que pondera a avaliação do trabalho desenvolvido, relacionada com o posto de trabalho a prover, com base na seguinte avaliação:

Na área da contratação pública:

- a) Sem experiência na área da contratação pública: 1 valor;
- b) Experiência na área da contratação pública até um ano: 5 valores
- c) Experiência na área da contratação pública superior a 1 ano e menor que 4 anos: 8 valores
- d) Experiência na área da contratação pública igual a 4 anos: 12 valores

Na área da contabilidade:

- a) Sem experiência na área da contabilidade: 0 valor;
- b) Experiência na área da contabilidade até um ano: 2 valores
- c) Experiência na área da contabilidade superior a 1 ano e menor que 4 anos: 4 valores
- d) Experiência na área da contabilidade igual a 4 anos: 8 valores

### **3. Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Entrevista Profissional (EP)**

A avaliação da Entrevista Profissional, no âmbito do presente processo de seleção, assenta nos seguintes critérios:

- a) **Motivação profissional**, em que se pretende averiguar a motivação e a disponibilidade para o exercício da função a desenvolver;
- b) **Sentido crítico**, que visa analisar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- c) **Capacidade de expressão verbal**, em que se pretende avaliar a corrente do pensamento, a transparência de ideias, a capacidade de expressão verbal e a estruturação do discurso produzido;
- d) **Conhecimento da atividade a desenvolver**, em que se pretende avaliar os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da função a desempenhar;
- e) **Capacidade de comunicação**, em que se pretende analisar a capacidade do candidato para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

A entrevista profissional visa determinar objetivamente as capacidades e aptidões de cada candidato, em que o júri avaliará os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas como essenciais para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

Cada fator de avaliação é avaliado nos termos seguintes:

Elevado = 18 a 20 valores;

Bom = 15 a 17 valores;

Suficiente = 10 a 14 valores;

Reduzido = 7 a 9 valores;

Insuficiente = 4 a 6 valores.

A avaliação da entrevista profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, que serão indicados a seguir e serão anotados numa ficha própria elaborada para o efeito, com os seguintes parâmetros:

- **FA 1 - Motivação profissional:**

Elevado	Quando evidenciar elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	18 a 20 valores
Bom	Quando evidenciar bom interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	7 a 9 valores
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	4 a 6 valores

- **FA 2 - Sentido crítico:**

Elevado	Quando evidenciar elevada capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e elevado sentido crítico	18 a 20 valores
---------	--	-----------------

Bom	Quando evidenciar boa capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e bom sentido crítico	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e suficiente sentido crítico	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzida capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e reduzido sentido crítico	7 a 9 valores
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e insuficiente sentido crítico	4 a 6 valores

- **FA 3 - Capacidade de expressão verbal e de comunicação:**

Elevado	Esquematiza, com elevada lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	18 a 20 valores
Bom	Esquematiza, com bastante lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	15 a 17 valores
Suficiente	Esquematiza, de forma suficientemente lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, com alguns desvios de soluções possíveis para situações concretas	10 a 14 valores
Reduzido	Esquematiza, de forma logicamente reduzida, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, desviando-se bastante das soluções possíveis para situações concretas	7 a 9 valores
Insuficiente	Esquematiza, de forma logicamente insuficiente, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de	4 a 6 valores

	comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	
--	--	--

- **FA 4 - Conhecimento da atividade a desenvolver:**

Elevado	Revela possuir um conhecimento muito completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	18 a 20 valores
Bom	Revela possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	15 a 17 valores
Suficiente	Revela possuir conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	10 a 14 valores
Reduzido	Revela possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela não possuir quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	4 a 6 valores

- **FA 5 - Capacidade de comunicação:**

Elevado	Revela elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra muito respeito e consideração pelas ideias dos outros	18 a 20 valores
Bom	Revela boa capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra bastante respeito e consideração pelas ideias dos outros	15 a 17 valores
Suficiente	Revela suficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta em determinados casos a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é relativamente assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra algum respeito e consideração pelas ideias dos outros	10 a 14 valores

Reduzido	Revela reduzida capacidade para se expressar com clareza e precisão, não adapta adequadamente a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, não é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra pouco respeito e consideração pelas ideias dos outros	7 a 9  Valores
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra muito pouco respeito e consideração pelas ideias dos outros	4 a 6  Valores

A entrevista será avaliada por cada um dos membros efetivos do Júri (J1, J2, J3).

A pontuação final para cada fator de avaliação da entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação individual dos membros do Júri ((**J1+J2+J3**) /3).

A fórmula a considerar para a pontuação da Entrevista Profissional é a que se segue:

$$EP = (FA1+FA2+FA3+FA4+FA5) /5$$

## 2- Determinação da fórmula de avaliação final (AF):

A avaliação final (AF) resulta da aplicação da seguinte fórmula: **AF = (AC \* 50%) + (EP \* 50%)**.

## 3- Tramitação do processo de seleção/oferta pública de emprego para o posto de trabalho:

O processo prévio de seleção/recrutamento deverá obedecer aos seguintes princípios e à tramitação que passa a expor-se:

- Publicitação da oferta pública de trabalho (OPE) na BEP, com indicação dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios de seleção;
- Disponibilização dos critérios de avaliação e tramitação do processo de seleção no sítio eletrónico desta Entidade Regional, com vista à garantia de igualdade de condições e oportunidades;

- Cumprimento do princípio da audiência dos interessados, pelo prazo de 10 (dez) dias (úteis), ao abrigo do disposto no artigo 122.º do Código do Procedimento Administrativo;
- Fase da apresentação das candidaturas, com um prazo de 10 (dez) dias úteis, após publicação do respetivo aviso de abertura na BEP e no Jornal Público;
- Fase de análise das candidaturas pelo Júri, com admissão e exclusão de candidaturas, devidamente fundamentadas e audiência prévia, pelo prazo de 15 (quinze) dias úteis;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Fase da marcação e realização das entrevistas profissionais, relativamente aos candidatos admitidos;
- Avaliação fundamentada pelo Júri, com a aplicação dos critérios de avaliação, acompanhada de proposta de ordenação dos candidatos e seleção;
- Notificação aos candidatos da avaliação e ordenação dos candidatos, concedendo-se o prazo de 10 (dez) dias úteis, em sede de audiência prévia;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Deliberação final de recrutamento/contratação/provimento fundamentada, da Comissão Executiva, mediante proposta de provimento do candidato selecionado, apresentada pelo Júri;
- Comunicação ao candidato provido (nomeadamente para efeitos de outorga do contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo Código do Trabalho).

#### **5 - Composição do Júri:**

Presidente: Luis Pedro Martins;

1º Vogal efetivo: Joaquim Cancela Moura;

2º Vogal efetivo: Pedro Mesquita Sousa.