ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE CONTABILIDADE/ADMINISTRAÇÃO) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte e um dias do mês de setembro de 2022, reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Carlos Manuel Neves Paiva, Chefe de Divisão do Município de Sernancelhe;

1.ª Vogal efetiva: Sónia Cristina Monteiro Queirós, Técnica Superior do Município de Peso da Régua;

2.º Vogal efetivo: João Alberto Correia, Técnico Superior do Município de Vila Flor.

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5º e 6º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público.

Assim, deliberou o Júri, de acordo com o Aviso publicado na BEP, o seguinte:

Métodos de seleção e critérios gerais:

Cada método de seleção será 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.

a) Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, os métodos de seleção serão:

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) 40%;

- Avaliação Psicológica (AP) 30%;

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 30%.

b) 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 36.º da LTFP, os métodos de seleção serão:

- Avaliação Curricular (AC) 45%;

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 55%;

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) - Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no 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, constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento, poderá incidir sobre assuntos e legislação relacionados com os postos de trabalho a prover, podendo incidir, entre outros, sobre os seguintes:

Conhecimentos Gerais:

- Constituição da República Portuguesa;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;

- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;

- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP): Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual;

- Adaptação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho aos Serviços da Administração Autárquica estabelecido no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na sua atual redação;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;

- Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;

- Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação;

Conhecimentos Específicos:

- POCAL Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais, aprovado pelo DL n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, na sua atual redação;

- SNC-AP, Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual;

- Lei da Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual;

- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, aprovado pela Lei 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual;

- Classificador económico das Receitas e Despesas das Autarquias Locais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua atual redação;

- Regime Jurídico do Património Imobiliário Público, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua atual redação.

- Lei do Orçamento do Estado para 2022, aprovado pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho;

- Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto que aprova as normas de execução do Orçamento do Estado;

Regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública, aprovado pelo Decreto-lei n.º 197/99, de 8 de junho.

Duração da Prova de Conhecimento: 90 minutos.

Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e especifica, os candidatos poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados, não sendo permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Avaliação Psicológica

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorado da seguinte forma:

Elevado – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado e versará sobre os seguintes aspetos:

Experiência profissional na área a recrutar;

Capacidade de comunicação e de se expressar com clareza e precisão;

Ser assertivo na exposição das ideias, demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;

Relacionamento interpessoal, interage de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos;

Pro-atividade, no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo;

Motivação, para perseguir com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas;

Atuação com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

Será avaliado da seguinte forma:

Elevado – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido, serão excluídos.

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, 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 da média aritmética das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), através 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.

- Na **Habilitação Académica**, onde se pondera a titularidade do grau académico. Os candidatos deverão possuir licenciatura numa das áreas referidas no ponto 4 do presente aviso, sendo que a Licenciatura ou graus superiores será valorado até ao máximo de 20 valores.

A classificação será expressa numa escala de 10 a 20 valores sendo ponderado nos seguintes termos:

Grau e Classificação de Habilitação Académica Valoração

- Licenciatura pós-Bolonha – 12 valores;

- Licenciatura e mestrado integrado (pós-Bolonha) – 14 valores

- Licenciatura pré Bolonha e Mestrado – 16 valores;

- Mestrado para licenciados pré-Bolonha– 18 valores;

- Doutoramento relacionado com a área posta a concurso – 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.

- 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.

As ações de formação deverão ser devidamente comprovadas através de cópias 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.

- 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.

- 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;

Desempenho adequado - 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 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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.

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências identificadas para a área funcional em causa, são as seguintes:

Realização e Orientação para Resultados;

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

Trabalho de Equipa e Cooperação;

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

A entrevista de avaliação de competências deve permitir ainda a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada da seguinte forma:

Elevado – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Sistema de Classificação Final – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora 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 = 45% (AC) + 55% (EAC)

Em que:

CF=Classificação Final;

AC=Avaliação Curricular;

EAC=Entrevista de Avaliação de Competências

Para os demais candidatos:

CF = 40% (PEC) + 30% (AP) + 30% (EPS)

Em que:

CF=Classificação Final

PEC=Prova Escrita de Conhecimentos;

AP=Avaliação Psicológica;

EPS=Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de empate, a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Os candidatos serão convocados com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos nos artigos 10.º e 24.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, por uma das formas aí previstas, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, do qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente:

Carlos Manuel Neves Paiva

A 1.ª Vogal efetiva,

Sónia Cristina Monteiro Queirós

O 2.º Vogal efetivo,

João Alberto Correia