



Tiago B. Rodrigues
B → 9

Procedimento concursal comum

1 vaga de Técnico Superior – área de Economia e Finanças Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Ata N.º 1

Aos vinte dias do mês de junho do ano de 2023, reuniu o júri presidido por Manuel Augusto Dias Andrade e pelos Vogais efetivos Tiago André Tavares Rodrigues e Bruno Manuel Torres Pereira Mendes designados por despacho emanado pelo Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 24 de março de 2023, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação e elaborar os avisos a utilizar no âmbito do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior, para desempenhar funções na Unidade Orgânica de Economia e Finanças.

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022 (doravante apenas Portaria) os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa; Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais é aberto o procedimento concursal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e o sistema de valoração final, conforme **ANEXO 1**.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

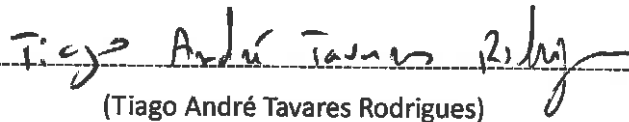
O júri

Presidente



(Manuel Augusto Dias Andrade)

Vogal



(Tiago André Tavares Rodrigues)

Vogal



(Bruno Manuel Torres Pereira Mendes)



Reg. B. by
A.
B.

Procedimento concursal comum
1 posto de trabalho de Técnico Superior – Economia e Finanças
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Anexo 1

Métodos de seleção e Critérios de Avaliação

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (20\%) + EP (40\%) + FP (20\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, ponderando os elementos de maior relevância dos candidatos para o posto de trabalho a ocupar.

A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

HA - Habilitações Académicas:

Licenciatura pós Bolonha (Contabilidade/Finanças/Auditoria/Administração Pública/Economia e Gestão de Empresas) – 16 valores

Ting R. Luj
★
B-1

Licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com Mestrado (Contabilidade/Finanças/Auditoria/Administração Pública/Economia e Gestão de Empresas) – 18 valores

Doutoramento ou Mestrado pré Bolonha (Contabilidade/Finanças/Auditoria/Administração Pública/Economia e Gestão de Empresas) – 20 valores, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional 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:

Até 3 anos	10 valores
>=3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Tina Polyzos
B-11

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios anteriores, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos dos nºs 1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 17º e 18º nº 2 da Portaria, os seguintes:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = PC (70\%) + Apto na AP + EAC (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Tiago B. Silva
B → 1

Prova de Conhecimentos (PC)— visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1h e 30m e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e versará sobre o seguinte programa: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09, na redação atual - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na atual redação – Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na atual redação – Lei dos Compromissos e aos Pagamentos em Atraso das entidades públicas; Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na atual redação - Procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso; Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua atual redação - Classificação Económica das Receitas Públicas; Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na atual redação – Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais; Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na atual redação – Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais; Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na atual redação – Lei do Enquadramento Orçamental; Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação – Código dos Contratos Públicos; Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na atual redação – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas – SNC-AP; Decreto-Lei n.º. 54-A/99, de 22 de fevereiro (parcialmente em vigor) – Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL); Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro – Orçamento do Estado para 2023; Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na redação atual – Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

Na realização da prova não será permitido a consulta com uso de equipamentos informáticos (computador, iPhone, iPad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Será realizada em fase única. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com

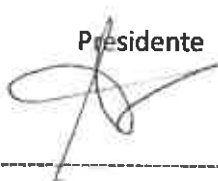
formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos avaliados de forma quantitativa ou com a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o nº 4 do art.º 21º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

O júri

Presidente



(Manuel Augusto Dias Andrade)

Vogal



(Tiago André Tavares Rodrigues)

Vogal



(Bruno Manuel Torres Pereira Mendes)