

Ata nº 1

--- Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu pelas catorze horas, no Município de Meda, o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira/categoria de **Assistente Técnico –área de Contabilidade**, designado por Despacho do Sr.º Presidente da Câmara Municipal de Mêda, constituído por **Presidente:** Fernanda Maria Simões Oliveira, Técnico Superior; **Vogais efetivos:** Sandra Isabel Abrunhosa Vieira, Coordenador Técnico que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Sandra Marisa Constante Seixas, Técnica Superior, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, a fim de decidir nomeadamente: - tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; - a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; - a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método; - o procedimento a adotar quanto á ordenação final dos candidatos; - documentos a entregar para formalização da respetiva candidatura. -----

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados no presente procedimento os seguintes métodos de seleção: -----

- Prova de Conhecimentos (PC) - ponderação de 45%; -----
- Avaliação Psicológica (AP) - ponderação de 25%; -----
- Entrevista Profissional de Seleção(EPS) - ponderação de 30%. -----

- **A Prova de Conhecimentos (PC)**, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. -----

A provas terá a duração de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, bem como a possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. -----

Programa e legislação necessária para a realização da prova: -----

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos das Autarquias Locais e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e respetivo anexo; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009,

Suzana
~~Suzana~~ *Suzana*

de 12 de fevereiro, na atual redação; Novo Código do Procedimento administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às Autarquias Locais pelo decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovada pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação; Regulamento da Estrutura Orgânica do Município – Organização Interna dos Serviços Municipais de Meda, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 164/2018, de 27 de agosto (Despacho n.º 8364/2018); Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação -----

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencia o perfil de competências consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar, que consta do Anexo I da presente ata. -----

- Competência 1 : Orientação para o Serviço Público; -----
- Competência 2 : Planeamento e Organização; -----
- Competência 3 : Iniciativa e Autonomia -----
- Competência 4 : Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----
- Competência 5 : Comunicação; -----
- Competência 6 Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: -----

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; -----
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as Classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiencia profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiencia Profissional; b) Registo de motivação e interesse profissional; c) Capacidade de Comunicação; d) Relacionamento Interpessoal. -----

Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa, Anexo II da presente ata, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em www.cm-meda.pt. -----

A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações base de 20, 16, 12, 8, e 4 valores atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior. -----

A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta da votação nominal e por maioria, e o resultado será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. -----

A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%).$$

--- Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: expeto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

a) Avaliação Curricular – ponderação de 40%; -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação de 60%. -----

--- **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. Terá ponderação de 40% e serão considerados e ponderados na escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação de desempenho (AD), conforme Anexo III da presente ata. -----

A Classificação Final (CF) será obtida na escala de 0 a 20, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%).$$

HL - Habilitação Académica de Base: - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para a integração na carreira do presente procedimento, sendo valorada do seguinte modo: -----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores. -----

FP - Formação Profissional: neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação relevantes para a área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal

Suzana
Fuscal

devidamente comprovados. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte

fórmula: -----

Sem formação profissional – 0 valores; -----

Formação entre 1 hora e as 100 horas – 10 valores; -----

Formação entre 101 horas a 200 horas – 12 valores; -----

Formação entre as 201 horas e as 300 horas – 14 valores; -----

Formação entre as 301 horas e as 400 horas – 16 valores; -----

Formação entre as 401 horas e as 500 horas – 18 valores; -----

Formação superior às 500 horas – 20 valores. -----

EP - Experiência Profissional: neste parâmetro será valorizado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovado, tendo em conta o seguinte critério: -----

sem experiência – 0 valores; -----

Experiência Profissional até 3 anos – 10 valores; -----

Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores; -----

Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores; -----

Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos – 16 valores; -----

Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores; -----

Superior a 18 anos – 20 valores. -----

AD - Avaliação de Desempenho: este parâmetro diz respeito à avaliação média aritmética relativa aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte: -----

Desempenho Excelente - 20 valores; -----

Desempenho Relevante - 16 valores; -----

Desempenho Adequado - 12 valores; -----

Desempenho Inadequado - 5 valores; -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa aos períodos a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

--- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que consta do Anexo I da presente ata. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com

os seguintes intervalos: - de 4 a 6 valores=Insuficiente; >6 e <10 valores = Reduzido; ≥10 e ≤14= Suficiente; ≥14 e ≤18 = Bom; ≥18 e ≤20 Elevado. -----

Final

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 competências
16 – Bom	Em 5 competências
12 – suficiente	Em 3-4 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 -1 competências

--- **Classificação Final (CF)** será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----

$$-----CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%). -----$$

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

--- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

--- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

--- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

--- Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

--- No âmbito da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível, em www.cm-meda.pt, podendo ser entregue pessoalmente ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Meda, largo do Município, 6430-198 Meda. -----

--- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixado no Átrio dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. -----

--- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será, igualmente, afixada no Átrio dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. -----

--- Quota de emprego para pessoas com deficiência: -----

Ata

---Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

---Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. -----

--- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. -----

--- E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, por maioria e votação nominal vai a mesma ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram. -----

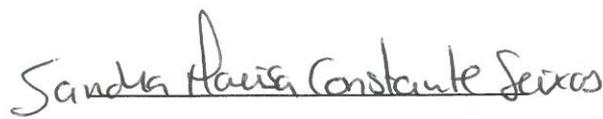
O presidente do júri,


(Fernanda Maria Simões Oliveira)

1.º vogal efetivo,


(Sandra Isabel Abrunhosa Vieira)

2.º vogal efetivo,


(Sandra Marisa Constante Seixas)

ANEXO I

hilda


Assistente Técnico - área de contabilidade

De acordo com o anexo referido no artigo 88.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, à carreira/categoria de Assistente Técnico corresponde o seguinte conteúdo funcional:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, as competências consideradas essenciais são as seguintes:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

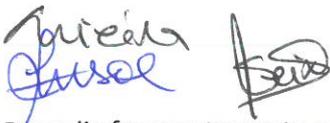
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.



Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

COMUNICAÇÃO: Capacidade 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.

Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.

Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

O Júri,

Luís
12/19
[Signature]



ANEXO II - Entrevista Profissional de Seleção – Ficha Individual

Nome:
Carreira/Categoria:
Área de atividade:
Órgão/ Serviço:
Data:

Apreciação	Deliberação			Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal	
Experiência profissional				
Registo de Motivação e Interesse Profissional				
Capacidade de Comunicação				
Relacionamento Interpessoal				

Classificação quantitativa



ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção – Ficha Individual

<p>Resumo dos assuntos abordados:</p> <p>Experiência profissional</p> <p>Registo de Motivação e Interesse Profissional;</p> <p>Capacidade de Comunicação;</p> <p>Relacionamento Interpessoal;</p>	
<p>Fundamentação:</p>	

O Juri,







Ata n.º 1 – ANEXO III

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a carreira/categoria de Assistente Técnico - área de contabilidade

Ficha Avaliação Curricular

(HL*30%)+(FP*30%)+(EP*30%)+(AD*10%)

(candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Fatores de Apreciação	Forma de Classificação	Pontuação Atribuída
Habilitações académicas - HA (30%)	Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores	
	Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura - 20 valores	
Formação Profissional - FP (30%)	Sem formação profissional – 0 valores;	
	Formação entre 1 hora e as 100 horas - 10 valores	
	Formação entre 101 horas a 200 horas – 12 valores;	
	Formação entre as 201 horas e as 300 horas – 14 valores;	
	Formação entre as 301 horas e as 400 horas – 16 valores;	
	Formação entre as 401 horas e as 500 horas – 18 valores;	
	Formação superior às 500 horas – 20 valores	
Experiência Profissional - EP (30%)	Sem experiência – 0 valores;	
	Experiência Profissional até 3 anos - 10 valores	
	Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores	
	Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores	
	Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos valores – 16 valores	
	Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores	
	Superior a 18 anos – 20 valores	
Avaliação de Desempenho - AD (10%)	Desempenho Excelente - 20 valores	
	Desempenho Relevante - 16 valores	
	Desempenho Adequado - 12 valores	
	Desempenho Inadequado - 5 valores	
	Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores	
PONTUAÇÃO FINAL		

O Júri,

