



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

### Ata da Reunião

<b>Data:</b> 2020-10-03	<b>Hora:</b> 10:00	
<b>Agenda:</b>		
1. Densificação dos métodos de seleção do procedimento de recrutamento de 1 Técnico Superior, licenciado em Contabilidade e Administração		
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>	<b>Assinatura</b>
Dra. Ana Maria Santos	Presidente do Júri	
Dra. Telma Maia	1.º Vogal	
Dr. Rui Pedro Martins	2.º Vogal	

#### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 22/10/2020 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento de 1 trabalhador na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado em Contabilidade e Administração, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

#### 1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

Caracterização do posto de trabalho e perfil pretendido: Exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. O/a candidato/a a admitir deve ter conhecimentos e experiência na conferência de propostas de despesa apresentadas pelos diferentes serviços, procedendo à verificação das condições legais e à respetiva cabimentação orçamental; Proceder ao registo contabilístico de todas as fases relativas à execução da despesa e da receita; Contabilizar faturas conferidas e proceder à reconciliação entre os extratos das contas correntes dos fornecedores e da Autarquia; Submeter a autorização superior os pagamentos a efetuar; Conferir diariamente todo o processo administrativo relacionado com os pagamentos e recebimentos e colaborar nos balanços periódicos à Tesouraria; Registo e controlo das cauções e garantias bancárias; Promover o cumprimento atempado das obrigações fiscais e parafiscais; Colaborar com o serviço de Inventário e Património Municipal; Formular propostas inovadoras ao nível do sistema de planeamento interno, métodos e processos de trabalho, que resolvam problemas não previstos.

#### 2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

2.1. Serão três os métodos de seleção, de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não obtenham, em cada um deles, nota igual ou superior a 9,50 valores, ficando em condições de aceder ao

método seguinte os candidatos que ficarem aprovados no anterior, nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.2. Os métodos de seleção a aplicar aos concorrentes sem vínculo à função pública são: Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.

2.3. Os métodos de seleção a aplicar a concorrentes com vínculo à função pública e a exercer as funções relativas ao posto de trabalho a ocupar, bem como os que se encontrem em situação de requalificação, são: Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, exceto se os afastarem por escrito, o que implica a aplicação dos métodos previsto no Ponto 2.2.

3. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), constituída por questões de escolha múltipla, que terá a duração 01h30m, com consulta da legislação somente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada, será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre o seguinte programa/legislação, com a redação em vigor na data da publicação deste Aviso na BEP:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na sua redação atual;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei n. 192/2015, de 11 setembro, na sua redação atual.

4. A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

5. A Avaliação Curricular (AC) - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

5.1. As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

- Licenciatura – 16 Valores
- Mestrado – 18 Valores



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

- Doutoramento – 20 Valores

5.2. A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;
- Por cada três anos completos a mais - 2 valores até ao limite máximo de 20 valores;

5.3. A Formação Profissional na área do posto de trabalho será ponderada da seguinte forma:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;
  - Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;
- Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

5.4. A Avaliação de Desempenho será valorada de acordo com a seguinte escala:

Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores

Desempenho Relevante – 16 Valores

Desempenho Adequado - 12 Valores

Sem avaliação – 10 Valores

Desempenho Inadequado – 8 Valores

5.5. Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados juntando os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

6. 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, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

7. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 20 minutos por candidato, visa avaliar, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, de forma objetiva e sistemática, (1) os conhecimentos e experiência profissional, (2) a capacidade de relacionamento interpessoal e a (3) capacidade de comunicação, de acordo com o perfil definido. Estes fatores serão pontuados de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A classificação final do método será o resultado da média aritmética atribuída a cada um dos fatores, considerando-se a pontuação até às centésimas.

8. A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 45\%) + (AP \text{ ou } EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)].$$

9. Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

-----XX-----