

ATANº 1**Primeira reunião do Júri para Procedimento Concursal de recrutamento de um técnico superior na área de contabilidade para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

Handwritten notes:
Haverá
discretos
[Signature]

1 – Aos dois dias do mês de abril do ano de dois mil e dezanove, reuniu na Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, o júri designado pelo despacho de vinte e cinco de março, do Senhor Presidente da Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo relativo ao procedimento concursal com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, categoria e carreira de Técnico Superior (Unidade Orgânica - ESMAE), nos termos da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – O **ponto único** da reunião foi a fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

3 – Requisitos de admissão

- 3.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou Lei especial;
- 3.2. 18 anos de idade completos;
- 3.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- 3.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 3.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
- 3.6. No cumprimento do disposto no artigo 30º da LTFP, o recrutamento faz-se, prioritariamente, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público

Handwritten notes:
H. H. H.
H. H. H.
H. H. H.

por tempo indeterminado previamente estabelecida, mas tendo em consideração a escassez de recursos humanos, a urgência de que se reveste o presente procedimento e os princípios de eficácia, celeridade e aproveitamento de atos, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, o recrutamento poderá fazer-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP.

3.7. Nível habilitacional exigido: as habilitações literárias exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a Licenciatura, ou grau académico superior, em Contabilidade – não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3.7.1. Considera-se como área afim da contabilidade, todas as licenciaturas que sejam reconhecidas pela Ordem dos Contabilistas Certificados como habilitação suficiente para inscrição na ordem.

3.8. Requisitos obrigatórios: inscrição regulamentar na Ordem dos Contabilistas Certificados.

4 – Métodos de seleção e critérios

Nos termos previstos no artigo 36º da LTFP, nos nºs 1 e 2 do artigo 6º e no nº 1 do artigo 7º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro:

4.1. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, que, cumulativamente, se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no nº 3

do artigo 36º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

4.2. Para os restantes, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

4.3. A **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. Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

4.4. A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos técnicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

Esta prova será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel e ou em suporte informático. A prova está organizada em partes de acordo com os conhecimentos a avaliar. Cada candidato disporá de um total de 60 minutos para a sua realização, sendo permitida a consulta da legislação nas partes da prova que se considere adequado.

A prova incide sobre os conteúdos especificados seguidamente, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa:

- a) **Conhecimentos gerais:** Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- b) **Conhecimentos Específicos:** Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas; Normas legais disci-

AC
Técnicos.
Especial.

plificadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas; Código dos Contratos Públicos; Código do Procedimento Administrativo; Cadastro e Inventário dos Bens do Estado (CI-BE); Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas; Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado, Código do Imposto sobre Rendimentos de Pessoas Singulares;

c) Legislação: Lei nº 35/2014, de 20 de junho e respetivo anexo, na sua redação atual; Lei nº 67/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual; Lei nº 8/2012 de 21 de fevereiro, na sua atual redação; Decreto-lei nº 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação; Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Portaria nº 671/2000, de 17 de abril; Decreto-lei nº 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual; Decreto-lei nº 394-B/84, de 26 de setembro, na sua redação atual; Decreto-lei nº 442-A/88, de 30 de novembro, na sua redação atual.

4.5. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato;

4.6. 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 referência o perfil de competências previamente definido;

4.7. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, no-

*plg
revisão.
Oliveira*

meadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

4.8. Os candidatos admitidos serão convocados para aplicação dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº 1 do artigo 32º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

4.9. Nos termos do nº 13 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, os métodos de seleção assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e/ou não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção;

4.9.1. Neste caso, não serão aplicados, a esses candidatos, os restantes métodos;

4.9.2. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente e publicada nos locais de estilo da ESMAE e no site da ESMAE (www.esmae.ipp.pt).

4.10. A **classificação final (CF)** dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

4.11. Aos candidatos referidos no ponto 4.1 desta Ata:

$$\mathbf{CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)}$$

4.12. Aos candidatos referidos no ponto 4.2 desta Ata:

$$\mathbf{CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 35\%)}$$

Sendo: CF – classificação final; AC – avaliação curricular; PC – prova de conhecimentos; AP – avaliação psicológica; EAC – entrevista de avaliação de competências; EPS – entrevista profissional de seleção;

a) A **pontuação da avaliação curricular (AC)** resultará da ponderação dos itens abaixo referidos de acordo com a seguinte fórmula:

*Nota
Yaneis.
Elisabete.*

AC= (HAB x 15%) + (FP x 30%) + (EP x 35%) + (AD x 20%), sendo:

*100
70000
Anexo 1*

a1) **HAB – habilitações académicas**, através da ponderação da titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura nos termos do ponto 3.7 desta Ata – 17 valores;

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

a2) **FP – formação profissional** realizada nos anos de 2014 a 2019 (inclusive), considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão:

- Sem participações em ações de formação – 0 valores;

- Média anual de formação entre 1 e 18 horas – 8 valores;

- Média anual de formação entre 19 e 36 horas – 12 valores;

- Média anual de formação entre 37 e 50 horas – 16 valores;

- Média anual de formação entre 51 e 80 horas – 20 valores;

- Média anual de formação maior do que 80 horas – 20 valores (nota: para efeitos da determinação do número de horas considerar-se-á que um dia inteiro de formação corresponderá a 7 horas. O valor da média será arredondado por excesso. Não se consideram como formação as formações conferentes de grau);

a3) **EP - experiência profissional** (em anos completos) incidindo sobre a execução de funções na carreira geral de técnico superior, nos Serviços Financeiros, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º e do mapa anexo à LTFP, competindo-lhe designadamente executar as seguintes funções específicas:

a) executar as deliberações e os despachos dos órgãos competentes, no âmbito do respetivo serviço;

Handwritten signature and text:
P. Porto
4/11/2013
P. Porto

- b) prestar as informações e/ou elaborar os pareceres e as propostas de solução que lhes sejam solicitados;
- c) elaborar e submeter a aprovação superior as instruções que forem julgadas necessárias ao bom funcionamento do serviço;
- d) assegurar as atividades e operações conducentes à obtenção dos meios de financiamento da escola, bem como as que dizem respeito à realização de despesas;
- e) assegurar as atividades e operações conducentes à elaboração dos documentos de prestação de contas da escola, de acordo com as normas em vigor;
- f) assegurar as atividades e operações conducentes à elaboração de relatórios estatísticos e informações;
- g) monitorizar os tempos médios de pagamento e de recebimento e assegurar o cumprimento dos prazos legais;
- h) cumprir as obrigações declarativas, nomeadamente fiscais e contributivas;
- i) organizar e manter atualizada uma coletânea da legislação, regulamentos, despachos, normas de serviço, circulares informativas, instruções de trabalho e ordens de serviço, para consulta e aplicação dos preceitos relevantes para o serviço.

- Por cada ano completo de funções – 3 valores, até ao limite máximo de 20 valores;

a4) **AD – avaliação de desempenho**, determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos biénios 2013/2014, 2015/2016, 2017/2018 sendo que a falta de avaliação de qualquer dos anos contará 10 valores, de acordo com as regras seguintes:

- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro; - Desempenho Inadequado - 0 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores; Reconhecimento de mérito - 20 valores.

5 – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual. Caso a igualdade ainda persista deverá ser feito o desempate por votação do Júri.

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai ser assinada nos termos legais.

O Júri**Presidente**

Marco Paulo Barbosa Conceição

1º Vogal

Marta Filipa Figueiredo Quinta

2º Vogal

Elisabete Cristina Oliveira Moreira