MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA DE CONTABILIDADE, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de março de dois mil e vinte e três, no Edifício da Rua do Barcelos, n.º 4, em Angra do Heroísmo, pelas 10h30, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de vinte e sete de fevereiro de dois mil e vinte e três, constituído por Elisabete de Fátima Lima Oliveira, chefe da Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos, na qualidade de presidente; Maria Elisabete Martins Drumonde, coordenadora técnica da Subunidade da Contabilidade, na qualidade de vogal efetivo e Maria Betânia dos Reis Machado Nunes de Sousa, assistente técnica do Serviço de Recursos Humanos na qualidade de vogal efetiva, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos. ----------

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atualizada e nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando que a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, foi revogada pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ------

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o

curriculum vitae em suporte de papel, pessoalmente, ou remetê-lo por correio, sob registo, e com aviso de receção.----------

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são: ----------

a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b); ----------

b) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;----------

c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).----------

1. A **prova de conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 100% e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua Portuguesa. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e de perguntas de verdadeiro ou falso. Terá duração máxima de 120 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que as mesmas não sejam anotadas, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.----------

1.1 A prova de conhecimentos versará sobre a seguinte legislação e regulamentos:---------

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, na redação mais recente;----------

- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, que aprova o Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, na redação mais atual;----------

- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, na redação mais atual;----------

- Regulamento n.º 3/2020, de 12 de maio, da Norma de Controlo Interno dos Serviços do Município de Angra do Heroísmo, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 92----------

- Regulamento nº 6/2020, de 30 de junho, Regulamento Interno de Trabalho do Município de Angra do Heroísmo, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 124----------

1.2. É recomendada para a preparação da prova de conhecimentos a consulta da legislação correspondente à legislação referida em 1.1. Os Regulamentos podem ser consultados em angradoheroismo.pt/category/regulamentos.----------

1.3. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

1.4. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.----------

2. A **avaliação psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no despacho de abertura do procedimento datado de 27 de fevereiro de 2023: organização e método de trabalho; trabalho de equipa e cooperação; iniciativa e autonomia e responsabilidade e compromisso com o serviço.----------

2.1 Será efetuada por entidade especializada.----------

2.2. A AP é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.----------

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 70% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.----------

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:----------

- AC = 25%HA + 25%FP + 25%EP + 25%AD, em que:----------

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade grau académico, do seguinte modo:----------

- Técnico profissional ou equivalente ao 12º ano de escolaridade - 20 valores---

Nota: Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.---

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:----------

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;----------
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores;----------
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.----------

Notas:----------

- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;----------
- Quando o certificado ou diploma de formação não mencionar o número de horas de formação, serão consideradas 7 horas por cada dia completo e 4 horas por meio dia;-------
- Não serão contabilizados como formação profissional cursos não relacionados com as funções a desempenhar.----------

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:----------

- Sem experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover – 10 valores;----------
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 12 valores;----------

- Mais de 12 e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 14 valores;----------
- 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 16 valores;----------
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 20 valores.----------

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada.----------

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:----------

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;----------
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;----------
- Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;----------
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.----------

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida. ----------

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma ponderação de 30% e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: organização e método de trabalho; trabalho de equipa e cooperação; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço.--------

4.1. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

-4.1.1 Cada competência será valorada nos seguintes termos: ----------

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; ---
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; -------
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; -------
- 8 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência; ----------

- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência. ------

4.1.2 A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula: EAC=(A+B+C+D) /4, em que: ----------

A. Organização e método de trabalho: capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

- Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço. ----------

- Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.

- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. ----------

- Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.-

B. Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. ----------

- Tem um papel ativo nas equipas 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. ----------

C. Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais. ----------

- Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica. ----------
- Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas. ----------
- Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. ----------

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. ----------
- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. ----------
- É cumpridor das regras regulamentos relativos 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. ----------

5. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados: ----------

- CF = 0,70*AC + 0,30*EAC ou----------
- CF = 0,100*PC; ----------

em que: ----------

CF = Classificação Final; ----------

AC = Avaliação Curricular; ----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; ----------

PC = Prova de Conhecimentos; ----------

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que

tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, que falte a qualquer uma das provas, ou obtenha um juízo de "Não Apto" na avaliação psicológica. ----------

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

O Júri

Elisabete de Fátima Lima Oliveira

Maria Elisabete Martins Drumonde

Maria Betânia dos Reis Machado Nunes de Sousa