



ANEXO I

I – CARATERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, CARREIRA /CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE CONTABILIDADE) - SETOR FINANCEIRO

Descrição genérica – De acordo com a descrição constante do anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, a que se refere o nº 2 do artigo 88º, cujo conteúdo funcional corresponde ao grau de complexidade funcional 3:

Descrição de acordo com o mapa de pessoal - Elaboração de Reconciliações Bancárias, Depósitos Bancários, Registos contabilísticos, pagamentos e recebimentos, Correspondência e arquivo, Implementação do novo SNC-AP, Contratação Pública.

A descrição das funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

II – FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS

As candidaturas serão formalizadas obrigatoriamente em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na secretaria e em www.freguesia-pombal.pt e entregue pessoalmente na sede da Freguesia ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Presidente da Junta de Freguesia de Pombal, Praça Faria da Gama, 3100-471 Pombal. Não serão aceites candidaturas por via eletrónica.

O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, detalhado, datado e assinado, mencionando a experiência profissional e ações de formação relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos;
- c) Na situação de candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo respetivo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público; a descrição das atividades/funções que executa atualmente, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal e tempo de exercício das mesmas na categoria (de acordo com o nº1 do artigo 79º da LGTFP) e no cumprimento da atribuição/competência/atividade caraterizadoras do posto de trabalho do presente procedimento concursal; a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com indicação da respetiva remuneração reportada à posição e nível remuneratórios auferidos e avaliação de desempenho referente às três últimas menções de avaliação.

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 que se encontrem vinculados com contrato de



trabalho em funções públicas à Freguesia de Pombal, ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, para tal, deverão declará-lo no requerimento. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões no âmbito das suas competências.

III – IMPEDIMENTOS DE ADMISSÃO:

Nos termos da alínea k) do nº 4 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019 não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

IV – MÉTODOS DE SELEÇÃO- candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36º da LGTFP

PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS TEÓRICOS (PECT)

A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) - visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta à legislação, desde que a mesma não seja anotada e não sendo autorizado qualquer aparelho eletrónico ou computadorizado, devendo os candidatos fazerem-se acompanhar da mesma, que versará sobre os seguintes temas:

- Constituição da República Portuguesa;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos Municipais e das Freguesias – Lei nº 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei nº 75/2013, de 12 de setembro;
- Regime Financeiro das autarquias Locais - Lei nº 73/2013, de 3 de setembro;
- Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas - Decreto-Lei nº 195/2015 de 11 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho;
- Código do Trabalho - Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro;
- Medidas de Modernização Administrativa - Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril

A legislação referida deverá ser considerada pelos candidatos, na sua atual redação.

AValiação Psicológica



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. 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 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)

A Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das alíneas abaixo indicadas, nos termos dos inerentes parâmetros, a pontuar da seguinte forma:

a) MOTIVAÇÃO inerente às funções a desempenhar/ conhecimento do conteúdo funcional:

❖ Insuficiente	4 valores;
❖ Reduzido	8 valores;
❖ Suficiente	12 valores;
❖ Bom	16 valores;
❖ Elevado	20 valores.

b) COMUNICAÇÃO:

❖ Insuficiente	4 valores;
❖ Reduzida	8 valores;
❖ Suficiente	12 valores;
❖ Boa	16 valores;
❖ Elevada	20 valores.

c) RELACIONAMENTO interpessoal:

❖ Insuficiente	4 valores;
❖ Reduzido	8 valores;
❖ Suficiente	12 valores;
❖ Bom	16 valores;
❖ Elevado	20 valores.



d) EXPERIÊNCIA profissional

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzida	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Boa	_____	16 valores;
❖ Elevada	_____	20 valores.

Notas:

- Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:
 $EPS = (M + C + R + E) / 4$
- Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.

V – MÉTODOS DE SELEÇÃO- candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36º da LGTFP

AValiação CURRICULAR (AC)

Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação realizada, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação de Desempenho

Será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Assim, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (**HA**), Formação Profissional (**FP**) e Experiência Profissional (**EP**) e Avaliação de Desempenho (**AD**) de acordo com os parâmetros respetivamente enunciados, a calcular nos termos da fórmula descrita na alínea e), abaixo apresentada:



Habilitação Académica (HA) - Em que :

- Habilitação académica de grau igual ao exigido para o posto de trabalho, Licenciatura- 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores;

Formação Profissional (FP) – A valorizar no máximo de 20 valores, no âmbito da qual se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar, devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, em que:

- Sem formação profissional – 0 Valores;
- Com formação profissional:

Até 20 horas	_____	10 Valores;
≥ 21 horas e < 40 horas	_____	12 Valores;
≥ 40 horas < 60 horas	_____	14 Valores.
≥ 60 horas < 80 horas	_____	16 Valores.
≥ 80 horas < 100 horas	_____	18 Valores.
≥ 100 horas	_____	20 Valores.

- Nas ações de formação profissional cujos certificados estejam traduzidos em dias, a cada dia corresponde 7 horas de formação;

Experiência profissional (EP) - No âmbito da qual será ponderado o desempenho efetivo das funções na área de atividade do lugar a ocupar, em que:

- Sem experiência profissional _____ 0 valores;
- Com experiência devidamente comprovada:

Até 1 ano	_____	10 Valores;
≥ 1 ano e < 3 anos	_____	12 Valores;
≥ 3 anos < 6 anos	_____	14 Valores.
≥ 6 anos < 8 anos	_____	16 Valores.
≥ 8 anos < 10 anos	_____	18 Valores.
≥ 10 anos	_____	20 Valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (A + B + C)/3$$

Em que:

A, B e C correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 14 valores



Desempenho Relevante – 18 valores

Desempenho Relevante convertido em Excelente – 20 valores

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, no caso de os candidatos não possuírem avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá classificação de 14 valores.

e) A Avaliação Curricular (AC) - Será calculada, com base na pontuação obtida em cada uma das alíneas supra, nos termos da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, avaliado segundo os níveis classificativos:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzido	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Bom	_____	16 valores;
❖ Elevado	_____	20 valores.

Nota: A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, de acordo com a Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às



centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das alíneas abaixo indicadas nos termos dos inerentes parâmetros, a pontuar da seguinte forma:

d) MOTIVAÇÃO inerente às funções a desempenhar/ conhecimento do conteúdo funcional:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzido	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Bom	_____	16 valores;
❖ Elevado	_____	20 valores.

e) COMUNICAÇÃO:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzida	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Boa	_____	16 valores;
❖ Elevada	_____	20 valores.

f) RELACIONAMENTO interpessoal:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzido	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Bom	_____	16 valores;
❖ Elevado	_____	20 valores.

g) EXPERIÊNCIA profissional

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzida	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Boa	_____	16 valores;
❖ Elevada	_____	20 valores.

Notas:

c) Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (M + C + R + E) / 4$$

d) Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.



VI – EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

VII – ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Após a aplicação dos métodos de seleção definidos, a ordenação final (OF) será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção acima enunciados, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas, sendo que, considerar-se-ão não aprovados, os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

Candidatos (Nº 1 do artigo 36º da LGTFP)

$$OF = (PECT \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF - Ordenação final

PECT – Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos

AP – Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Candidatos (Nº 2 do artigo 36º da LGTFP)

$$OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que :

OF - Ordenação final

AC - Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

VIII - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em situações de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate nos termos da alínea b) do n.º 2 do referido artigo 27º, têm preferência na ordenação



final os candidatos que obtenham maior valoração no parâmetro de avaliação Experiência Profissional, no âmbito do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção. Ressalva-se que, se a situação de igualdade de valoração for obtida por um candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre os restantes, de acordo com o previsto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro.

IX – QUOTAS DE EMPREGO

Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro é reservada a quota de emprego, a preencher por candidatos com deficiência em grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

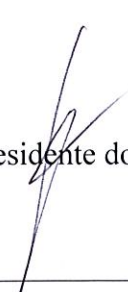
X- NOTIFICAÇÕES E AUDIÊNCIA DOS INTERESSADOS

De acordo com o artigo 22º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10º para realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24 º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 10º da referida Portaria

XI- LISTAS DE CANDIDATOS E LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, esta após homologação pela Junta de Freguesia, serão disponibilizadas na página eletrónica em: <https://www.freguesia-pombal.pt> e afixadas na sede da Freguesia, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da publicitação da lista unitária de ordenação final, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

XII- PRAZO DE VALIDADE - O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do nº 4 do artigo 30º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.



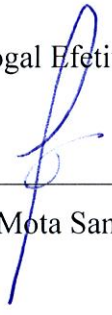
O Presidente do Júri

(Joaquim Alberto Rodrigues Gonçalves, Dr.)



Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1º Vogal Efetivo



(Micael da Mota Santos, Dr.)

2º Vogal Efetivo



(Vítor da Mota Gonçalves, Dr.)