

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado no Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais (NRFP) da Unidade de Gestão Institucional (UGI)

Ata número um

Aos 24 dias do mês de agosto de dois mil e vinte, pelas 15 horas, reuniu, nas instalações da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nomeado por Despacho do Conselho Diretivo de 19 de agosto de 2020, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Agência I.P., para exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional associado ao posto de trabalho do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais, da Unidade de Gestão Institucional do Mapa de Pessoal da Agência I.P., júri este com a seguinte composição:

1.º Vogal Efetivo: Maria João da Silva Abreu Figueiredo, Coordenadora do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P., em substituição do Presidente do júri;

1.º Vogal Suplente: Sofia Astride Nobre Alves Costa, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.;

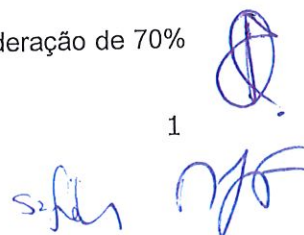
2.º Vogal Suplente: Andreia Sofia Pimenta Duque, Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.

Nesta ocasião não se encontravam presentes os elementos efetivos do júri pelo que os elementos suplentes procederam à sua substituição.

O júri reuniu para fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção que foi determinado para apuramento dos candidatos com os quais constituirá a relação jurídica de emprego público.

Considerando que no presente procedimento concursal serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 5 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas LTFP) e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. A Prova de Conhecimentos (PC) é de natureza teórica escrita, tem uma ponderação de 70% da nota final e é realizada com consulta, sendo constituída por 20 perguntas.



- 1.1 Cada resposta certa é valorada com um valor;
- 1.2 Cada resposta errada ou ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta;
- 1.3 A prova versará os seguintes temas:
- Organização do Estado e do poder político, Órgãos de soberania, Processo legislativo, Estrutura do Governo
 - Competências e estrutura da Presidência do Conselho de Ministros
 - Código do Procedimento Administrativo
 - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC AP)
 - Contabilidade orçamental
 - Contabilidade patrimonial
 - Contabilidade analítica
 - Documentos previsionais
- 1.4 A legislação recomendada para o presente procedimento concursal é a que se anexa à presente ata (Anexo I);
- 1.5 A Prova de Conhecimentos terá a duração de 45 minutos, podendo ser alargada até 20 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 5 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura;
- 1.6 Na realização da Prova de Conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril;
- 1.7 Os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico, conforme o previsto no artigo 10.º, conjugado com o estatuído no n.º 1, do artigo 24.º da já mencionada Portaria.
2. A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 70% no presente procedimento, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (1,25HA + 2EP + 0,5FP + 0,25AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'S' and 'J' and the number '2'.

AD = Avaliação Desempenho

Relativamente aos parâmetros da componente Avaliação Curricular, o júri determina o seguinte:

Habilitação Académica (HA) – em que se pondera a titularidade de grau académico ou nível de habilitação certificado pelas entidades competentes. No caso dos mestrados ou doutoramentos, serão valorados aqueles que se considerem relevantes para o exercício das funções correspondentes ao perfil funcional em causa:

Habilitação académica	Pontuação
Licenciatura na área prevista para o posto de trabalho no mapa de pessoal da Agência	10 valores
Licenciatura em Gestão	15 valores
Mestrado ou Doutoramento em Gestão	20 valores

Experiência Profissional (EP) – em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho:

Experiência profissional	Pontuação
Desempenho de funções em áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho até 3 anos	0 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho superior a 3 anos e com experiência em contabilidade pública	10 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho superior a 3 anos, com experiência em contabilidade pública e em SNC AP	20 valores

Formação Profissional (FP) – em que se ponderam o número de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho, incluindo-se pós-graduações e formações especializadas. Nos casos em que a duração da formação venha expressa em dias e não em horas, considerar-se-á que 1 dia equivale a 7 horas de formação. Apenas serão consideradas as ações de formação que decorreram há menos de cinco anos e para as quais seja apresentado o respetivo comprovativo de frequência. São classificadas do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

$$FP = \text{Pós-Graduação/Especialização} + (n.^{\circ} \text{ AF} > 30 \text{ horas} \times 0,4) + (n.^{\circ} \text{ AF} < 30 \text{ horas} \times 0,25) + (n.^{\circ} \text{ S} \times 0,1)$$

Formação profissional	Pontuação
Sem formação profissional	0 valores
Pós-graduação ou especialização nas áreas relevantes	10 valores
AF ≥ 30 horas – N.º de ações de formação em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, nas áreas relevantes	(ponderação 40%)

AF<30horas – N.º de ações de formação de duração inferior a 30 horas nas áreas relevantes	(ponderação 25%)
S – N.º de congressos, seminários, encontros, jornadas ou eventos equiparados nas áreas relevantes	(ponderação 10%).

As ações de formação que não especifiquem a carga horária serão consideradas como seminários, desde que realizados nos últimos 10 anos.

A pontuação máxima a atribuir a este fator será de 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – releva a avaliação quantitativa dos últimos três anos:

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média dos últimos 3 anos \leq 2,5	8 valores
Média dos últimos 3 anos entre 2,5 e 2,9	14 valores
Média dos últimos 3 anos entre 3 e 3,9	16 valores
Média dos últimos 3 anos entre 4 e 4,4	18 valores
Média dos últimos 3 anos entre 4,5 e 5	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato (conforme alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril)	10 valores

A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo II).

Deste modo, e de forma mais detalhada, em relação aos tópicos anteriormente referidos, o júri deliberou ainda que, como comprovativos de cada um destes parâmetros componentes da Avaliação Curricular (AC), os candidatos devem juntar, por impossibilidade de avaliação da mesma e sem prejuízo da apresentação de comprovativos complementares que o júri entenda solicitar no decurso da aplicação dos métodos de seleção, os seguintes documentos:

- a) Habilitação Académica ou Profissional (HA): fotocópia de certificado de habilitações académicas;
- b) Formação Profissional (FP): fotocópia dos certificados das ações de formação profissional frequentadas relevantes para o posto de trabalho, nos últimos 5 anos;
- c) Experiência Profissional (EP): *curriculum vitae* detalhado;
- d) Avaliação de Desempenho (AD): declaração emitida pelo serviço de origem com expressão qualitativa e quantitativa das avaliações nos últimos 3 anos.

4



3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% e 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 e o relacionamento interpessoal e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, dividida em cinco intervalos: 4 (insuficiente), 8 (reduzido), 12 (suficiente), 16 (bom) e 20 (elevado). Esta incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional, Planeamento e Organização, Iniciativa e Autonomia e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço conforme o disposto na alínea a), do artigo 6.º da citada Portaria, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (EP+PO+IA+RCS)/4$$

Parâmetro Experiência Profissional (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Experiência Profissional (descritivo)	Pontuação
Elevado	Evidencia elevada qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	20 valores
Bom	Evidencia boa qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	16 valores
Suficiente	Evidencia suficiente qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	12 valores
Reduzido	Evidencia reduzida qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	8 valores
Insuficiente	Evidencia insuficiente qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	4 valores

Parâmetro Planeamento e Organização (PO) visa avaliar a capacidade para planear e executar: programa a execução dos trabalhos, define prioridades, identifica fatores críticos, reconhece o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos, e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Planeamento e Organização (descritivo)	Pontuação
Elevado	Demonstra elevada capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	20 valores
Bom	Demonstra boa capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no	16 valores

	alcance dos objetivos.	
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade para planejar a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	12 valores
Reduzido	Demonstra reduzida capacidade para planejar a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	8 valores
Insuficiente	Evidencia insuficiente capacidade para planejar a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	4 valores

Parâmetro Iniciativa e Autonomia (IA) visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los, e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Capacidade de Iniciativa e Autonomia (descritivo)	Pontuação
Elevado	Demonstra elevado nível de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autônoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	20 valores
Bom	Demonstra nível bom de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autônoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	16 valores
Suficiente	Demonstra nível suficiente de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autônoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	12 valores
Reduzido	Demonstra nível reduzido de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autônoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	8 valores
Insuficiente	Demonstra nível insuficiente de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autônoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	4 valores

Parâmetro Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente, e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível	Capacidade de Responsabilidade e	Pontuação
-------	----------------------------------	-----------

Classificativo	Compromisso com o Serviço (descritivo)	
Elevado	Demonstra elevado nível de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	20 valores
Bom	Demonstra bom nível de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	16 valores
Suficiente	Demonstra nível suficiente de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	12 valores
Reduzido	Demonstra nível reduzido de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	8 valores
Insuficiente	Demonstra nível insuficiente de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	4 valores

O júri aprovou ainda a Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção, cujo modelo de anexa à presente ata (Anexo III).

A Classificação Final do candidato (CF), considerada até às centésimas, será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,7 PC + 0,3 EPS$$

ou

$$CF = 0,7 AC + 0,3 EPS$$

À presente ata anexa-se, também, a proposta de Aviso de Abertura (Anexo IV).

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O júri

1.º Vogal Efetivo (que substituiu o Presidente):



1.º Vogal Suplente:

Szfe Istude Ndre Abs Coste

2.º Vogal Suplente:

~~Andre de Sousa~~

LEGISLAÇÃO

Anexo I

SL; PFE.

LEGISLAÇÃO

- ✓ Código do Procedimento Administrativo
- ✓ Lei-Quadro dos Institutos Públicos (Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, altera e republica a Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro)
- ✓ Lei Orgânica da AD&C - Decreto-Lei n.º 140/2013
- ✓ Estatutos AD&C - Portaria n.º 351/2013, de 4 de dezembro
- ✓ Modelo de Governação do Acordo de Parceria e dos Programas Operacionais 2014-2020. - Decreto-Lei n.º 137/2014 – de 2014-09-12
- ✓ Regras gerais de aplicação dos Programas Operacionais e dos Programas de Desenvolvimento Rural financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, 2014-2020 - Decreto-Lei n.º 159/2014 de 2014-10-27
- ✓ Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA) aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual
- ✓ Procedimentos de aplicação da LCPA aprovados pelo Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho
- ✓ Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, Lei de enquadramento orçamental
- ✓ Lei do Orçamento de Estado para 2020 - Lei n.º 2/2020, de 31 de março
- ✓ Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28/06 -Normas de execução do Orçamento do Estado para 2019
- ✓ Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas, bem como a estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a administração central - Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro
- ✓ SNC AP - Decreto -Lei n.º 192/2015, 11 de setembro
- ✓ Instrução 1/2019, de 10 de maio, prestação de contas das entidades sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo do Tribunal de Contas (TC)

sfl 1758

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
Anexo II

52/2014
Nº 10

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO NÚCLEO DE RECURSOS FINANCEIROS E PATRIMONIAIS DA UNIDADE DE GESTÃO INSTITUCIONAL, PUBLICADO PELO AVISO N.º XXXXX de XXXX

Nome

Habilitação Académica de Base (HA)

Pontuação

Licenciatura na área prevista para o posto de trabalho no mapa de pessoal da Agência [] 10 valores

Licenciatura em Gestão [] 15 valores

Mestrado ou Doutoramento em Gestão [] 20 valores

TOTAL HA = _____ valores

Formação Profissional (FP)

Pontuação

Pós-graduação ou especialização nas áreas relevantes (10 valores)

AF ≥ 30 horas – N.º de ações de formação em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, nas áreas relevantes (ponderação 40%).

AF < 30 horas – N.º de ações de formação de duração inferior a 30 horas nas áreas relevantes (ponderação 25%).

S – N.º de congressos, seminários, encontros, jornadas ou eventos equiparados nas áreas relevantes (ponderação 10%).

Pós Graduação/Especialização
AF > 30 horas

N.º
[] =
[] x 0,40 =

Handwritten signature and initials

AF < 30 horas
S

☐ x 0,25 =
☐ x 0,10 =
Subtotal ☐ ☐
Sem formação profissional ☐ 0

(Pontuação máxima 20 valores)

TOTAL FP = _____ valores

$FP = \text{Pós-Graduação/Especialização} + (n.^{\circ} AF > 30 \text{ horas} \times 0,4) + (n.^{\circ} AF < 30 \text{ horas} \times 0,25) + (n.^{\circ} S \times 0,10)$
--

As ações de formação que não especifiquem a carga horária serão consideradas como seminários, desde que realizados nos últimos 10 anos.

Experiência Profissional (EP)

Desempenho de funções em áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho até 3 anos ☐ 0 valores

Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho superior a 3 anos e com experiência de contabilidade pública ☐ 10 valores

Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho superior a 3 anos, com experiência de contabilidade pública e de POCP/SNC AP ☐ 20 valores

TOTAL EP = _____ valores

Avaliação de Desempenho (AD)

Média dos últimos 3 anos $\leq 2,5$ ☐ 8 valores

Média dos últimos 3 anos entre 2,5 e 2,9 ☐ 14 valores

Média dos últimos 3 anos entre 3 e 3,9 ☐ 16 valores

Média dos últimos 3 anos entre 4 e 4,4 ☐ 18 valores

Média dos últimos 3 anos entre 4,5 e 5 ☐ 20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato (conforme alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril) 10 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

Avaliação Curricular:

$$AC = \frac{1.25HA [] + 0.5FP [] + 2EP [] + 0.25AD}{4}$$

TOTAL AC : _____ valores


sfr 17/10

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Concurso: _____
 Perfil: _____
 Data da Entrevista: _____
 Nome: _____

Parâmetros de avaliação	Nível de Desenvolvimento	Classificação	Resultado Parcial	Observações
Experiência Profissional	Evidencia elevada qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	20		
	Evidencia boa qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	16		
	Evidencia suficiente qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	12		
	Evidencia reduzida qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	8		
	Evidencia insuficiente qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	4		
Planeamento e Organização	Demonstra elevada capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	20		
	Demonstra boa capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos.	16		
	Demonstra suficiente capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	12		
	Demonstra reduzida capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	8		
	Evidencia insuficiente capacidade para planear a execução dos trabalhos, definir prioridades, identificar fatores críticos, reconhecer o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos	4		
Iniciativa e Autonomia	Demonstra elevado nível de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	20		
	Demonstra nível bom de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	16		
	Demonstra nível suficiente de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	12		
	Demonstra nível reduzido de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	8		
	Demonstra nível insuficiente de postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais, bem como capacidade de concretizar de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são atribuídas e capacidade de iniciativa para a resolução de problemas.	4		
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	Demonstra elevado nível de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	20		
	Demonstra bom nível de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	16		
	Demonstra nível suficiente de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	12		
	Demonstra nível reduzido de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	8		
	Demonstra nível insuficiente de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço, responde com prontidão e disponibilidade, é cumpridor das regras regulamentares e trata a informação confidencial a que tem acesso.	4		

$$EPS = (EP+PO+IA+RCS) / 4$$

0,000

sfch 17/05

AVISO DE ABERTURA

Anexo IV

52.1h
17/10

Planeamento

Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

Aviso

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional, do mapa de pessoal da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

- 1 – Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso no Diário da República, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional, do mapa de pessoal da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
- 2 – Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi ouvida a entidade gestora do sistema de requalificação (INA), que em 17 de agosto de 2020, declarou a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa.
- 3 – O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) no 1.º dia útil seguinte à publicação em Diário da República, nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
- 4 – Número de postos de trabalho – O procedimento concursal visa o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
- 5 – Local de trabalho: Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., sita na Av. 5 de Outubro, n.º 153, 1050-053 Lisboa.
- 6 – Identificação e caracterização do posto de trabalho:
 - a) Garantir a correta prestação de contas bem como a fiabilidade dos reportes periódicos às diversas entidades internas e externas;
 - b) Prestação de contas - elaboração de conta de gerência;
 - c) Construção dos mapas de contabilidade patrimonial;
 - d) Apoio à tesouraria;
 - e) Reconciliações bancárias;

- f) Articulação com a ESPAP no âmbito da contabilidade patrimonial;
- g) Apoio na elaboração do orçamento;
- h) Tratamento contabilístico dos fluxos financeiros de fundos comunitários;
- i) Apoio ao Fiscal Único;
- j) Reportes mensais (DGO e Entidade Coordenadora do PO);
- k) Elaboração de Relatórios de Execução.

7 – Posicionamento remuneratório – a determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados não é objeto de negociação, nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 2ª posição de técnico superior.

8 – Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

8.1 – Os requisitos gerais, necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

8.2 – O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

8.3 – De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Nível habilitacional – Licenciatura em Ciências Sociais, Económicas e de Gestão, Direito, e Contabilidade, conforme previsto no mapa de pessoal da Agência, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 - Requisitos Preferenciais:

10.1 Experiência profissional, em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho.

10.2 Formação Profissional, em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho.

11 – Formalização das candidaturas:

11.1 – As candidaturas devem ser formalizadas, obrigatoriamente, através do preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., que deverá ser devidamente preenchido e assinado de acordo com o estabelecido no artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.2 – As candidaturas devem ser entregues, preferencialmente por via eletrónica para o email recrutamento_NRFP2@adcoesao.pt

12 – As candidaturas deverão ser acompanhadas, obrigatoriamente, da seguinte documentação:

safer 07F

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração;
- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias;
- c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas;
- d) Declaração autenticada e atualizada à data do presente aviso, emitida pelo serviço de origem, com data igual ou posterior à do presente aviso de abertura, da qual conste inequivocamente:
 - A identificação da carreira e da categoria em que o candidato se integra;
 - A identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular;
 - A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo montante pecuniário;
 - A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - As atividades que executa;
 - A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos, nos termos alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da já citada Portaria, ou sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais anos.

13 – Em conformidade com o n.º 4 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

14 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos, ou a apresentação de documentos falsos, determinam a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

15 – Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal, e considerando que é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

15.1 – Prova de Conhecimentos (PC) - será aplicada aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da categoria de técnico superior;
- b) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

15.2 – A prova de conhecimentos será de natureza teórica, terá a duração máxima de 45 minutos, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte papel, de realização individual, sendo permitida a consulta de documentação.

15.3 – A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

Organização do Estado e do poder político, Órgãos de soberania, Processo legislativo
Estrutura do Governo

sfu 1706

Competências e estrutura da Presidência do Conselho de Ministros
Código do Procedimento Administrativo
Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC AP)
Contabilidade orçamental
Contabilidade patrimonial
Contabilidade analítica
Documentos previsionais

15.4 – A documentação necessária à realização da prova de conhecimentos é a que se indica abaixo:

- ✓ Código do Procedimento Administrativo
- ✓ Lei-Quadro dos Institutos Públicos (Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, altera e republica a Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro)
- ✓ Lei Orgânica da AD&C - Decreto-Lei n.º 140/2013
- ✓ Estatutos AD&C - Portaria n.º 351/2013, de 4 de dezembro
- ✓ Modelo de Governação do Acordo de Parceria e dos Programas Operacionais 2014-2020. - Decreto-Lei n.º 137/2014 – de 2014-09-12
- ✓ Regras gerais de aplicação dos Programas Operacionais e dos Programas de Desenvolvimento Rural financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, 2014-2020 - Decreto-Lei n.º 159/2014 de 2014-10-27
- ✓ Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA) aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual
- ✓ Procedimentos de aplicação da LCPA aprovados pelo Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho
- ✓ Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, Lei de enquadramento orçamental
- ✓ Lei do Orçamento de Estado para 2020 - Lei n.º 2/2020, de 31 de março
- ✓ Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28/06 -Normas de execução do Orçamento do Estado para 2019
- ✓ Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas, bem como a estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a administração central - Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro
- ✓ SNC AP - Decreto -Lei n.º 192/2015, 11 de setembro
- ✓ Instrução 1/2019, de 10 de maio, prestação de contas das entidades sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo do Tribunal de Contas (TC)

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

15.5 – Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15.6 – Avaliação Curricular (AC) – aplicável aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica;

Sofia *NFE* 

- b) Formação profissional, diretamente relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
- d) Avaliação de desempenho relativa ao último período em número não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

15.7 – Este método será valorado numa escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15.8 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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 experiência profissional, capacidade de planeamento e organização, iniciativa e autonomia e responsabilidade e compromisso com o serviço.

15.9 – A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16 – Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria.

17 - Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

18 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., em www.adcoesao.pt e afixada nas instalações desta Agência.

19 – Classificação Final:

19.1 – A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

19.2 – Para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 15.6 do presente aviso, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Handwritten signature and initials in blue ink.

20 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria já mencionada.

21 – As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final, serão facultados aos candidatos, sempre que solicitados.

22 – De acordo com o disposto no artigo 22.º da referida Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo e da LTFP.

23 – O exercício do direito de participação dos interessados deverá ser feito através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível no sítio da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., em www.adcoesao.pt

24 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

25 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., em www.adcoesao.pt e em jornal de expansão nacional, por extrato.

26 – Composição do Júri:

Presidente: Joana do Ó dos Santos Coradinho, Diretora de Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.;

1º Vogal: efetivo: Maria João da Silva Abreu Figueiredo, Coordenadora do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P., que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Carla Cristina Florêncio da Rocha Rodrigues, Coordenadora do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.;

1º Vogal suplente: Sofia Astride Nobre Alves Costa, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.;

2º Vogal suplente: Andreia Sofia Pimenta Duque, Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.

27 – 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 entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

24 de agosto de 2020 – O Presidente do Conselho Diretivo, António Costa Dieb

