

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EM REGIME CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DE QUATRO (4) TÉCNICOS SUPERIORES NA ÁREA DE CONTABILIDADE E ORÇAMENTO.

Aos nove dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, na sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia seis de maio de dois mil e vinte e dois, para abertura do presente procedimento concursal, reuniu-se o Júri via videoconferência, a fim de definir os requisitos de admissão, perfil dos candidatos, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.

Conforme autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do passado dia seis de maio de dois mil e vinte e dois, o Júri é composto por:

Presidente: Carlos Fernando de Miranda Martins, Diretor de Departamento de Gestão e Administração;

1.º Vogal: Carla Alexandra Bastos Silva, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

2.º Vogal: Joana Sofia Silvestre Miranda, Chefe de Divisão de Gestão Financeira;

1.º Vogal Suplente: Elsa Filipa Gonçalves Páscoa, Técnica Superior do Departamento de Gestão e Administração;

2.º Vogal Suplente: Filipe Gonçalo dos Santos Duarte, Técnico Superior do Departamento de Gestão e Administração.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal nomeado imediatamente a seguir.

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo ao posto de trabalho a prover e às necessidades manifestadas pelo serviço, deliberou o Júri, definir **o perfil do candidato e os requisitos de admissão**, nos termos que se enunciam:

1. Caracterização do posto de trabalho:

Técnico Superior na área de Contabilidade e Orçamento – 4 postos de trabalho;

2. Perfil do candidato:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções no domínio de competências da FCT, nomeadamente nas seguintes atividades:

- a) Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- b) Políticas orçamentais e do regime de Administração Financeira do Estado;
- c) Apoio na elaboração e submissão da proposta de Orçamento de Estado;

- d) Classificação e aplicação do regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- e) Apoio na aplicação da gestão orçamental flexível;
- f) Registos contabilísticos de execução de receita e de despesa dos orçamentos de atividades e de investimento da FCT;
- g) Pagamentos em *Homebanking* (IGCP): transferências SEPA, pedidos de pagamento ao estrangeiro, pagamentos ao Estado, entre outros;
- h) Identificar e contabilizar no sistema de informação financeiro os valores de receita creditados nas contas bancárias da FCT no IGCP, tais como guias de receita, reposições abatidas e não abatidas;
- i) Elaboração de ofícios bem como de outros documentos referentes à área da Tesouraria;
- j) Apoio na análise e reporte de informação solicitada internamente pelo Conselho Diretivo e pelos departamentos da FCT, bem como a entidades externas sobre a execução orçamental dos projetos que integram os orçamentos de atividades e de investimento da FCT;
- k) Apoio na preparação da prestação eletrónica de contas no Tribunal de Contas (conta de gerência), INE e DGO.

3. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
- f) Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Mais deliberou o júri, por unanimidade dos votos dos presentes, que não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4. Nível habilitacional exigido:

Licenciatura preferencialmente em Gestão, Economia, Contabilidade e Administração, Administração Pública, ou outra licenciatura, complementada com formação e experiência mínima de seis meses nas áreas a prover.

5. Métodos de Seleção

5.1. Seguidamente, e passando à definição dos **parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção**, e de acordo com a deliberação do Conselho Diretivo da FCT, I.P. ao abrigo do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e do artigo 36.º

da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi decidido adotar e aplicar, aos candidatos os seguintes métodos de seleção:

Método de Seleção Obrigatório

- a) **Prova de conhecimentos:** ponderação de **70%**;

Como **Método de Seleção Facultativo** será adotado o seguinte método de seleção:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** a ponderação de **30%**.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

5.1.1. A **Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos, os conhecimentos organizacionais e os profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função e incidirá sobre conhecimentos específicos relativos à orgânica da FCT e de cada um dos postos de trabalho a concurso, existindo provas diferenciadas por posto de trabalho.

Deliberou o júri que a prova a realizar será escrita, objetiva, de escolha múltipla, sem consulta, com a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, composta por duas partes, da seguinte forma:

- A primeira parte da prova é objetiva, de escolha múltipla, constituída por dezassete perguntas fechadas, valorada com 17 valores, sendo que cada resposta certa é valorada com um valor;
- A segunda parte da prova é de resposta aberta, composta por uma questão de desenvolvimento, valorada com 3 valores.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais relativos à orgânica da FCT e específicos relativos à área específica de recrutamento: regras e registos contabilísticos de acordo com o SNC-AP, finanças públicas, gestão da execução orçamental, lei dos compromissos e pagamentos em atraso e instrução de contas de gerência.

A referida prova incidirá sobre a legislação, documentação e bibliografia, abaixo discriminada:

- Decreto-lei n.º 55/2013, de 17 de abril – aprova a Lei Orgânica da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.;
- Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho – aprova os Estatutos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.;

- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro - Cria as unidades orgânicas flexíveis previstas nos estatutos;
- Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro – altera e republica a Lei n.º 3/2004, de 3 de janeiro, lei-quadro dos Institutos Públicos;
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto – Lei de organização e processo do Tribunal de Contas;
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho – aprova o regime da administração financeira do Estado;
- Decreto-Lei n.º 191/99, de 5 de junho – aprova o regime da tesouraria do Estado;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho que aprova o regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro – aprova o Regime Jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro – Lei de Enquadramento Orçamental (do artigo 4.º ao artigo 19.º);
- Lei n.º 22/2015, de 17 de março – altera e republica a Lei n.º 8/2012, 21 de fevereiro que aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);
- Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho – altera e republica o Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho que regulamenta a Lei dos compromissos;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de dezembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (da página 7756 a 7764 do Diário da República - Plano de contas da contabilidade orçamental);
- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho – Estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento de Estado para 2019;
- Circular da Direção-Geral do Orçamento n.º 1391/2019, de 18 de janeiro - Instruções complementares ao Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2019;
- Decreto-Lei n.º 126C/2021, de 31 de dezembro, que aprova o regime transitório de execução orçamental;
- Circular da Direção-Geral do Orçamento n.º 1404/2021, de 2 de agosto - Instruções para preparação do Orçamento de Estado para 2022.

A **Prova de Conhecimentos** é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a nove e meio (9,5).

5.1.2. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será classificada 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação.

A avaliação e a grelha classificativa a observar, em cada um dos parâmetros, incidirá na demonstração da presença de comportamentos, intrínsecos ao bom desempenho da função a recrutar, e do seu nível de proficiência em conformidade com o Anexo I.

5.2. Caso surjam candidatos que cumulativamente **sejam titulares da categoria e se encontrem** ou, tratando-se de candidatos colocados em **situação de requalificação**, se tenham por último encontrado, **a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal**, exceto se tiverem exercido o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção obrigatórios, estes consistirão em:

Método de Seleção Obrigatório

- a) **Avaliação curricular:** ponderação de **70%**;

Como **Método de Seleção Facultativo** deliberou o júri adotar o seguinte método de seleção:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** a ponderação de **30%**.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

5.2.1. A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HAB + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,1 AD$$

Em que:

HAB= Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes)

FP= Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP= Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

AD= Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

5.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas de Base**, o Júri deliberou, por unanimidade, adotar o seguinte critério:

a) Nota quantitativa final da licenciatura.

5.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou, por unanimidade, ponderar os cursos adquiridos e congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Ações de formação

a) Curso com duração > 1 semana (35 horas /5 dias).....**4 valores**

b) Curso com duração > 3 dia e ≤ 1 semana.....**3 valores**

c) Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias.....**2 valores**

d) Curso com duração ≤ 1 dia (7 horas).....**1 valor**

e) Sem formação.....**0 valores**

- Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento,

5.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou, por unanimidade, valorizar a natureza da experiência profissional e a duração da experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Natureza da experiência profissional (NEP)

a) Complexidade muito elevada.....**20 valores**

b) Complexidade elevada.....**16 valores**

c) Complexidade média**12 valores**

d) Complexidade baixa**8 valores**

e) Complexidade muito baixa**4 valores**

Para efeitos da análise da complexidade será considerado a participação na elaboração de orçamento de atividades e de investimentos, no acompanhamento da sua execução e no controlo orçamental e financeiro; participação na elaboração da conta de gerência e demais documentos de prestação de contas exigidos por lei; organizar e manter uma contabilidade analítica de gestão; execução dos procedimentos legais respeitantes às aquisições de bens e

serviços; e a tipologia das funções exercidas (elaboração de propostas, pareceres, relatórios ou outros documentos técnicos de apoio à decisão).

Duração da experiência profissional (DEP)

- a) Experiência > 8 anos.....**20 valores**
- b) Experiência > 5 anos ≤ a 8 anos.....**16 valores**
- c) Experiência > 3 ano e ≤ 5 anos**12 valores**
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos.....**8 valores**
- e) Experiência < 1 ano**4 valores**

Em que **EP** = 0,8 NEP + 0,2 DEP

5.2.1.4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, o Júri deliberou, por unanimidade, considerar a média aritmética referente às avaliações referentes aos biénios 2017/2018 e 2019/2020, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.
- b) Caso se verifique a não existência de avaliação, o processo de avaliação ainda não tenha sido concluído ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 10 Valores.

5.2.2. A **Entrevista Profissional de Seleção**, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os conhecimentos técnicos, as competências profissionais e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será classificada 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação.

A avaliação e a grelha classificativa a observar, em cada um dos parâmetros, incidirá na demonstração da presença de comportamentos, intrínsecos ao bom desempenho da função a recrutar, e do seu nível de proficiência em conformidade com o Anexo I.

1. É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

2. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto n.º 4, e em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Mais ainda deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos n.º 8 do artigo 20.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a falta de entrega de qualquer um dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos quando a falta impossibilite a sua admissão ou a avaliação, determinará a exclusão do procedimento concursal.

No que respeita às notificações, deliberou o Júri, que as mesmas serão efetuadas por ofício registado ou por *E-mail* com recibo de entrega da notificação, se no formulário tiverem indicado um endereço eletrónico, presumindo-se assim o consentimento prévio para notificação por essa via.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE _____

1º VOGAL EFETIVO _____

2º VOGAL EFETIVO _____