

## ATA N.º 1

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – SAS-P022-24-02**

Aos seis dias do mês de novembro de dois mil vinte e quatro, pelas 10 horas, nos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, sitos na Rua Guilherme Moreira, n.º 12, em Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Alcino Carvalho Pastilha, Diretor de Serviços de Suporte à Atividade dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Isabel Maria Primo dos Santos, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, na qualidade de vogal e Hugo Tiago Gomes Lopes, Técnico Superior dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, na qualidade de 1.º vogal suplente.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e da sua ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

#### **Funções a desempenhar (caracterização do(s) posto(s) de trabalho):**

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, nomeadamente:

Preparação da proposta de orçamento anual, acompanhamento da sua execução, efetuando as alterações orçamentais necessárias, bem como a monitorização periódica, elaboração relatórios orçamentais e financeiros;

Assegurar os trabalhos conducentes à prestação de contas e dar apoio ao processo de consolidação de contas;

Gerir adequadamente os procedimentos contabilísticos e administrativos na gestão do orçamento e assegurar a gestão dos recursos financeiros dos SASUC, de acordo com o normativo contabilístico em vigor;

Cabimentar, contabilizar e controlar os processos de despesa, nas suas diversas fases, devidamente autorizados, e organizar a documentação de suporte aos registos contabilísticos;

Contabilizar e controlar os movimentos relativos à arrecadação da receita e organizar a documentação de suporte aos registos contabilísticos;

Acompanhar o funcionamento da Tesouraria e proceder à reconciliação bancária, atenta a segregação de funções;

Gerir eficazmente os recebimentos e pagamentos;

Organizar e manter atualizado o inventário e o cadastro dos bens móveis e dos imóveis afetos aos SASUC;  
Executar outras atividades que sejam superiormente cometidas no domínio do Núcleo Financeiro, Tesouraria e Núcleo do Património, respeitando o princípio da segregação de funções.

**Habilitações literárias exigidas:** Licenciatura nas áreas de Gestão e Administração ou Contabilidade.

#### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Foi determinado, através de despacho reitoral, exarado a 20/05/2024, que, ao abrigo do disposto no artigo 22.º da Lei do Orçamento do Estado para 2024, o presente procedimento concursal é aberto a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, abreviadamente designada por LTFP, e no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

Assim, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sejam, de acordo com o vínculo de emprego público a constituir - constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado - e em função da situação dos candidatos, os seguintes:

**1) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho:**

#### **Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC)\***

\* De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP os métodos em referência podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos e que de seguida se elencam.

**2) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, ou sem vínculo de emprego público:**

#### **Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP)**

**PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO, SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:**

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Considerando o posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou, por unanimidade, os elementos a apreciar, por se considerarem de maior relevância, e a respetiva valoração:

<b>a. Habilitação académica</b>	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
18	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificação igual ou superior a 16 valores
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificação igual ou inferior a 16 valores
10	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
<b>b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função</b> (são consideradas as ações sobre matérias específicas que se enquadrem nas áreas do conhecimento caracterizadoras do perfil definido para o posto de trabalho)	
20	>= 100 horas
16	>= 50 horas e < 100 horas
10	< 50 horas
0	Sem formação profissional
<b>c. Experiência profissional, nos últimos 4 anos, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas em estabelecimentos do Ensino Superior</b> (são considerados os períodos de exercício profissional que revelem, através da análise de conteúdo dos documentos de candidatura, a execução de atividades diferenciadas e complexas, e cuja descrição demonstre o valor do seu contributo profissional, o preenchimento dos requisitos do que era esperado do candidato e que este se preparou continuamente para corresponder a um mais elevado nível de exigência profissional)	
20	>= 4 anos
16	>= 1 ano e < 4 anos
10	< 1 ano
0	Sem experiência profissional
<b>d. Nível de conhecimentos em Excel e ERP Contabilidade Pública GIAF/SAP</b>	
20	Utilizador com nível de conhecimentos em Excel e GIAF/SAP, com nível de conhecimentos obtidos e devidamente comprovados, ou evidência clara de domínio das duas ferramentas em contexto de trabalho com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas
18	Utilizador com nível de conhecimentos obtidos em Excel ou GIAF/SAP, com nível de conhecimentos obtidos e devidamente comprovados, ou evidência clara de domínio da ferramenta em contexto de trabalho com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas
0	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de Excel e/ou GIAF/SAP

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 10\%) + (c \times 35\%) + (d \times 25\%)$$

**Entrevista de Avaliação das Competências** visa avaliar, através de relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas cinco competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria, fixadas pela portaria para Avaliação de Desempenho no exercício de funções públicas.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por elemento do júri com formação adequada para o efeito, que elaborará um guião para a entrevista, com base nas cinco competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

- a. Orientação para Resultados;
- b. Análise da Informação e Sentido Crítico;
- c. Iniciativa e Autonomia;
- d. Trabalho de Equipa e Cooperação;
- e. Tolerância à Pressão e Contrariedades;

A **PROVA DE CONHECIMENTOS** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

O seu conteúdo irá incidir sobre matérias de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público e matérias de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função; será de forma escrita e de natureza teórica; elaborada de forma individual, em suporte papel, consistindo num questionário no qual poderá conter respostas múltiplas e/ou verdadeiro ou falso, com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet; a duração será no máximo de 90 minutos, podendo ser alargada até ao limite de 120 minutos, para os candidatos com grau de deficiência, que comprovadamente solicitem condições especiais para a sua realização; a classificação será dada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até as centésimas.

**Temas, bibliografia e legislação, possíveis de abordar:**

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;

Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior ;

Despacho n.º 4065/2023, de 31 de março – Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra

Regulamento n.º 281/2017, 24 de maio de 2017 - Regulamento Geral dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP;

Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro - Lei de Bases da contabilidade pública;

Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro- Lei de Enquadramento Orçamental;

Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho – Regime Financeiro dos Serviços e Organismos da Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho - Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro - Altera o regime da administração financeira do Estado e do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro - Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso;

Manual de Implementação do SNC-AP, da Direção-Geral do Orçamento, na sua versão mais atualizada;

Normas técnicas e Instruções da UniLEO;

Instrução n.º 1/2019 – Prestação de contas das entidades sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo do Tribunal de Contas (TC);

Decreto-Lei n.º 102/2008, de 20 de junho - Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado (CIVA)

Lei n.º 82-E/2014, de 31 de dezembro - Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (CIRS)

Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro - Orçamento de Estado para 2024;

Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro (DLEO) - Normas de execução do Orçamento do Estado para 2024;

*Em toda a legislação mencionada deverão ser consideradas as versões atualmente vigentes.*

A **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de autorização de abertura e definição dos métodos de seleção, e conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Para o efeito serão constituídos conjuntos sucessivos de **7 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades.

#### **ORDENAÇÃO FINAL**

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, sendo calculada através da seguinte fórmula:

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

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 100\%) + (AP)$$

Em que **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos; e **AP** = Avaliação Psicológica.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção *supra* descritos tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou o juízo de Não Apto, conforme aplicável, num dos métodos de seleção.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou que deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e no artigo 66.º da LTFP.

Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados

os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Habilitação Académica;
- c) Valoração da Formação Profissional;
- d) Experiência Profissional considerada relevante para as funções a desempenhar mais longa;
- e) Classificação final do grau habilitacional mais elevado;
- f) Maior número de horas de formação considerada relevante para as funções a desempenhar.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, relativo ao sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente,

---

*Alcino Carvalho Pastilha*

Vogal,

---

*Isabel Maria Primo dos Santos*

1.º Vogal Suplente

---

*Hugo Tiago Gomes Lopes*