



ATA NÚMERO UM

Aos 20 dias do mês de Novembro de dois mil e dezanove, na sede do Instituto da Defesa Nacional, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum, aberto para constituição de relação jurídica de emprego público, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, no mapa de pessoal da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado aberto por Aviso n.º 18502/2019, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 223 de 20.11.2019, e com o código OE 201911/443 da BEP, para exercer funções de coordenação do núcleo de Gestão financeira da Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos do Instituto da Defesa Nacional em Lisboa.

O júri, reunido em conformidade com o disposto nos artigos Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril constituído pela Dra. Maria Filomena Lamy Grade dos Santos Marques Baptista, Diretora dos Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos que presidiu, e pelos Vogais efetivos – João Manuel Ladeira Vitorino Assis Barbas, assessor do Instituto da Defesa Nacional e Ilda Maria Soares Pinto Técnica Superior do Instituto da Defesa Nacional;

Atendendo ao conteúdo funcional da carreira de Técnico Superior e considerando as suas funções de natureza executiva, o júri entendeu exigir dos candidatos para admissão a esse recrutamento que:

- a) Os trabalhadores sejam possuidores de um vínculo de emprego público previamente constituído, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.
- b) Possuam Licenciatura em Gestão ou em Contabilidade e Administração,
- c) A substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, não é admitida.
- d) Preencham os requisitos gerais, necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP.
- e) Não sejam admitidos os 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, acima referido, idênticos aos postos de trabalho a ocupar com o presente procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril.

O júri valoriza ainda, como fatores preferenciais a experiência e formação profissional, devidamente comprovada, na área de atividade do posto de trabalho a ocupar, bem como o desempenho de funções, na mesma área, com experiência profissional comprovada na área da contabilidade pública, possuir conhecimentos e experiência de análise e registo de dados de controlo e execução orçamental através dos diversos módulos, conhecimentos em POCP e/ou Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional (SIG/DN), e Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP);



e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica;
- b) Formação profissional, relevando a relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação de desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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

A Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (35\% \times HA) + (50\% \times EP) + (10\% \times FP) + (5\% \times AD)$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
 - HA – Habilitação Académica;
 - EP – Experiência Profissional;
 - FP – Formação Profissional;
 - AD – Avaliação de desempenho.
- A Habilitação Académica (HA) será pontuada de acordo com o seguinte critério:
 - Licenciatura: 14 valores;
 - Mestrado em área relevante para o conteúdo funcional: 17 valores;
 - Doutoramento em área relevante para o conteúdo funcional: 20 valores.

Apenas será considerado o grau académico completo e certificado.

- No fator Experiência Profissional (EP), que será pontuado com o máximo de vinte valores, o júri considerando que a ponderação da experiência profissional visa avaliar o desempenho efetivo de funções, por parte dos candidatos, com especial incidência nas áreas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar ou seja com experiência:
 1. Ser detentor de experiência profissional comprovada na área da contabilidade pública;
 2. Possuir conhecimentos e experiência de análise e registo de dados de controlo e execução orçamental através dos diversos módulos;
 3. Conhecimentos em POCP;
 4. Conhecimentos Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional (SIG/DN)



ao exercício da função, na carreira de assistente técnico, nas quais se incluem: cursos de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras ou equiparados, de acordo com o seguinte critério:

$$FP = (2 \times ADRP + ARF) / 3$$

em que:

FP – o júri considerará a Formação Profissional de acordo com a seguinte ponderação:

ADRP – Ações Diretamente Relacionadas com o Posto a ocupar;

ARF – Ações Relacionadas com a Função na carreira técnica superior.

O júri deliberou atribuir às Ações Diretamente Relacionadas com o Posto a ocupar e às Ações Relacionadas com a Função, na carreira de assistente técnico, a seguinte pontuação:

- Menos de 12 horas – 0,5 valor;
- De 12 a 30 horas – 1 valor;
- De 31 horas a 60 horas – 1,5 valores;
- De 61 horas a 90 horas – 2 valores;
- Superiores a 90 horas – 2,5 valores.

Quando a duração dos cursos esteja expressa em:

- Dias – será considerada a duração de seis horas por dia;
- Semanas – será considerada a duração de trinta horas por semana;
- Meses – será considerada a duração de cento e vinte horas por mês;

Na falta da indicação da duração as ações serão pontuadas por valorização mínima.

Só serão consideradas as ações devidamente comprovadas.

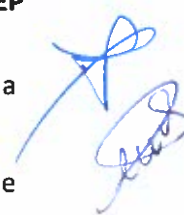
- Na Avaliação de Desempenho (AD) serão observados para efeitos de expressão da avaliação final quantitativa - os últimos três anos.

A pontuação em valores a atribuir ao candidato resulta da soma da sua avaliação final quantitativa, nos últimos três anos, de acordo com a escala de avaliação de 1 a 5. Por cada ano que o candidato tenha tido uma atribuição de Desempenho Excelente, é acrescentado àquele total, dois valores, até ao limite de 20 valores.

Se o candidato não apresentar avaliação de desempenho, por cada ano em falta é atribuído, a título de avaliação quantitativa, a pontuação de 0,0 valores.

O júri deliberou ainda criar um modelo de ficha de Avaliação Curricular que será aplicada aos candidatos admitidos, de acordo com os parâmetros atrás definidos e que consta em Anexo à presente Ata, da qual passa a fazer parte integrante.

TERCEIRO - Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) pretende-se 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



- Bom – Boa percepção e os conhecimentos profissionais das funções e atividades a exercer, aliada a um interesse pelo seu exercício, de boa consistência;
- Suficiente – Alguma percepção e os conhecimentos profissionais das funções e atividades a exercer, aliada a um interesse pelo seu exercício, com alguma consistência,
- Reduzido – Percepção deficiente e os conhecimentos profissionais das funções e atividades a exercer, aliada a um desinteresse pelo seu exercício;
- Insuficiente – Sem percepção e os conhecimentos profissionais das funções e atividades a exercer.

- Capacidade de Adaptação: avalia a facilidade de adaptação a novas tarefas e situações, por referência à postura básica na situação de entrevista, recursos e características evidenciadas.

- Elevado – Completo à-vontade na situação, postura muito calma, com muita segurança e muito assertiva, vontade, determinação, discernimento e recursos adaptativos em elevado grau;
- Bom – Postura de à-vontade, normal adaptação à situação, nível médio de recursos adaptativos, vontade, determinação e discernimento;
- Suficiente – Postura de pouco à-vontade e de poucos recursos adaptativos (vontade, determinação e discernimento);
- Reduzido – Postura de pouco à-vontade e de falta de recursos adaptativos (vontade, determinação e discernimento);
- Insuficiente – Postura de falta de à-vontade e de sem recursos adaptativos (vontade, determinação e discernimento).

- Sentido Crítico e Clareza de Raciocínio: avalia as opções tomadas perante uma situação apresentada, fundamentação e capacidade de argumentação.

- Elevado – Abordagem das questões apresentadas de nível elevado e profundo e muito boa fundamentação e capacidade de argumentação, com lógica irrefutável;
- Bom – Abordagem das questões apresentadas de nível bom e boa fundamentação e capacidade de argumentação, com boa lógica;
- Suficiente – Abordagem das questões apresentadas de forma razoável e sofrível fundamentação e capacidade de argumentação com alguma lógica;
- Reduzido – Abordagem deficiente das questões apresentadas com pouca fundamentação e sem capacidade de argumentação com alguma lógica;
- Insuficiente – Incapacidade de abordagem das questões apresentadas sem fundamentação e sem capacidade de argumentação com alguma lógica.

