

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para recrutamento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico (área funcional administrativa)

### Ata número um

Aos sete dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, nas instalações da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, pelas 11,00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, aberto por deliberação do Conselho Executivo de sete de julho do corrente ano, seguido de despacho datado de 07 de julho de 2023, do Presidente do Conselho Executivo, Dr. Alexandre Almeida.

Estiveram presentes os elementos do júri designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Raquel Viterbo Ferreira, Secretária Executiva da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, e as vogais efetivas Iva Carla Vieira Rodrigues Ferreira, Chefe de Divisão de Espaços Verdes e Parques do Município de Gondomar, e Maria Isabel Gonçalves Araújo Aguiar Pereira, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Gondomar.

#### **Ordem de trabalhos:**

- O júri, após tomar conhecimento do conteúdo da deliberação e despacho supra referenciados, relativamente à abertura do procedimento, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes aos postos de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar;
- II. Os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção;
- IV. Critérios de Ordenação preferencial
- V. A forma de notificação dos candidatos, formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.

#### **I. – Perfil de Competências adequado ao exercício das funções a desempenhar:**

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal prevista no mapa de pessoal da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

Raquel  
Bento

JNA



- 1. Orientação para o serviço público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- 2. Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
- 3. Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- 4. Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.
- 5. Responsabilidade e Compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

## **II. – Métodos de Seleção:**

**1** – Ao abrigo do disposto no art.º 36º da LTFP e dos art.ºs 17º e 18º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

**a)** Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar à generalidade dos candidatos;

**b)** Avaliação Curricular (AC), Entrevista de avaliação de Competências (EAC) – aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos referidos métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

**1.1** – Os métodos de seleção referidos na alínea b) do ponto 12.1, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos aos restantes candidatos.

**1.2** – Método de seleção facultativo, a aplicar à generalidade dos candidatos:

- Entrevista de Avaliação de competências.

**2** – **A prova de conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

**2.1** – A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita e versará sobre a seguinte legislação e matérias de interesse para o Parque das Serras:

Legislação, com recurso a consulta:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;



- Código do Trabalho – Lei nº 7/2009, de 12/02, na sua atual redação, no que concerne a férias e faltas - artigos 237º a 257º;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual, no que concerne aos princípios gerais da atividade administrativa (art.º 1º ao art.º 19º);
- Regulamento de Gestão da paisagem Protegida Regional “Parque das Serras do Porto” – Aviso nº.2682/2017, publicado na II série do Diário da República nº.53 de 15 de março de 2017;

Matérias de interesse para o Parque das Serras, com base na seguinte bibliografia, sem recurso a consulta:

- Livro comemorativo dos 5 anos da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, de maio de 2021, disponível online no site institucional das Serras do Porto.

**2.2** – Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%.

**2.3** – Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 12.2.1, em suporte papel, sem qualquer tipo de anotação; A legislação mencionada encontra-se disponível no endereço eletrónico do Diário da República, em <http://dre.pt>; sendo que a atualização da legislação, ocorrida após a publicitação do presente aviso, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

**3 – A avaliação psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

**3.1** – Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases.

**3.2** – A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

**3.3** – Na avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

**3.4** – O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção de avaliação psicológica que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

**4 – Avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas, numa escala de 0 a 20 valores, das classificações dos elementos a avaliar, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%.

**4.1 – Parâmetros a avaliar neste método de seleção:** habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

**4.1.1 – A habilitação académica (HA)** No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 2, ou seja, titulares do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria Assistente Técnico, conforme artigos 86º, 88º e mapa anexo à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à exigida, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores.

Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída dentro do prazo de apresentação de candidaturas.

**4.1.2 – A formação profissional (FP)** - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Este fator será avaliado de acordo com o seguinte:

- Sem formação – 0 valores;
- Menos de 100 horas de formação – 10 valores;
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores;
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores;
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores;
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 450 horas de formação – 20 valores.

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovadas por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

**4.1.3 – A experiência profissional (EP)** - será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Técnico, desde que no âmbito da área em causa, do seguinte modo:

- Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de:
- Com experiência de 1 a 3 anos completos – 2 valores;
- Com experiência de 3 a 6 anos completos – 4 valores;
- Com experiência de 6 a 9 anos completos – 6 valores;
- De 9 a 12 anos completos – 8 valores;



- Mais de 12 anos – 10 valores.

Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas;

**4.1.4 – Avaliação do desempenho (AD)** – neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores;
- Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 12 valores;
- Desempenho Relevante (4 a 5) – 16 valores;
- Mérito Excelente (4 a 5) – 20 valores.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

**5 – A Entrevista de avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente, Relacionamento Interpessoal, Otimização de Recursos, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço e Orientação para a Segurança.

**5.1** – Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

**5.2** – A classificação deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 30%.

**6 – A ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

Sendo:

**OF** = Ordenação Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EAC** = Entrevista Avaliação de Competências.

**6.1** – Será excluído do procedimento concursal o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, o candidato que for considerado não apto, bem como o candidato que faltar/desistir, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

**6.2** – A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.

### **III. – Recurso a Entidades especializadas:**

O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

### **IV. – Critérios de ordenação preferencial**

**1** – Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

**2** – Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes.

**1º** - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço";

**2º** - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Relacionamento interpessoal";

**3º** - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para a Segurança";

**4º** - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências " Otimização de Recursos".

### **V. – Notificação/Formalização de candidaturas/outros**

**1** – De acordo com o preceituado no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, na sua atual redação, os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

**1.1** – Os candidatos admitidos serão notificados, dos resultados obtidos no método de seleção, Avaliação curricular, nos termos previstos no art.º 10.º da referida Portaria, informando que a afixação dos resultados obtidos será efetuada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página eletrónica.

**1.2** – A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção, Avaliação Curricular, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios do Parque das Serras do Porto e disponibilizada na sua página eletrónica.



**2 – Prazo de validade** — O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

**3 – Caracterização sumária do posto de trabalho:** Funções descritas no conteúdo funcional correspondente à categoria de Assistente Técnico, tal como consta no n.º 2 do artigo 88.º do anexo I à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, complementadas com as seguintes: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Proceder ao atendimento ao público, presencialmente e telefonicamente, realizando todas as tarefas inerentes ao mesmo; realizar diversos serviços administrativos, nomeadamente processamento de informação, elaboração de documentos, processamento de correspondência recebida e expedida, transmissão de comunicações internas e externas e arquivo de documentação; participar na organização logística de atividades dirigidas à comunidade; manter atualizado o inventário; apoiar tarefas inerentes aos recursos humanos, à contabilidade e contratação pública. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços, deliberação, despacho ou determinação superior.

**4 – O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é de 869,84€ (oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos), correspondente à 1ª posição remuneratória e nível remuneratório 7 da Tabela Remuneratória Única. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente estabelecido, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional atual.**

**5 – Formalização da candidatura:** Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de **10 dias úteis**, contados da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do art.º 12 da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, na sua atual redação.

**5.1 – As candidaturas deverão ser formalizadas via correio eletrónico ou via CTT, registada, mediante o preenchimento do respetivo formulário, disponível no site da Associação de Municípios do Parque das Serras do Porto ([www.serrasdoporto.pt](http://www.serrasdoporto.pt)) e dos documentos de habilitação da candidatura, para os seguintes endereços: Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, Rua do Padrão, 27, 4440-617 Valongo, ou para [candidaturas.serrasdoporto@gmail.com](mailto:candidaturas.serrasdoporto@gmail.com).**

**5.2 – Documentos que devem anexar para oficializar o requerimento, sob pena de exclusão:**

a) preenchimento de formulário próprio, disponível no site da Associação de Municípios Parques da Serras do Porto ([www.serrasdoporto.pt](http://www.serrasdoporto.pt)), devendo especificar, no caso de ser detentor de grau de incapacidade ou deficiência, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;

b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas,



entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando cópias dos respetivos certificados, sob pena de os mesmos não serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;

d) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionadas no curriculum vitae, na área em causa;

e) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, bem como a avaliação de desempenho obtida nos últimos dois biénios, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (*só para candidatos com relação jurídica de emprego público*);

f) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar uma declaração multiusos, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, onde conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

**5.3** – Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**5.4** – Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura (ponto 7 do formulário tipo).

**6 – As habilitações literárias:** os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade 2, ou seja, sejam titulares do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

**6.1** – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

**7** – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 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.

**8** – Nos termos do nº 5 do art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos têm acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, desde que as solicitem. 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 o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet da Associação.

**9** – Nos termos do disposto no art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto.

**10** – Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

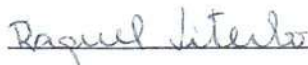
**11** – Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, no entanto, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho.

E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri,

Vogal efetiva,

Vogal efetiva,



(Raquel Viterbo)



(Iva Ferreira)



(Isabel Araújo)