

Recrutamento para um (1) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior (área funcional de Gestão ou Economia ou Contabilidade) em regime de mobilidade interna entre Organismos ou Serviços

Ata número um

Ao dia dezasseis do mês do outubro de dois mil e vinte e cinco, nas instalações da Sede da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, pelas 10:30h, reuniu o júri designado no âmbito do recrutamento por mobilidade interna entre organismos ou serviços, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal desta Associação, para o preenchimento de um (1) posto de trabalho (área funcional de Gestão ou Economia ou Contabilidade).

Estiveram presentes os seguintes membros do júri, Presidente do Júri: Juliano Ferreira, Secretário Executivo da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto, e os Vogais efetivos, Maria Isabel Gonçalves Araújo Aguiar Pereira, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Gondomar, e João Pedro Catarino Marques Ferreira, dirigente intermédio de 3.º grau da Unidade de Contratação Pública e Aprovisionamento (UCPA) do Município de Valongo.

Ordem de trabalhos:

A presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final.

1. Requisitos de admissão:

1.1 - Ser titular de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior, em entidade empregadora pública, abrangida pelo âmbito de aplicação da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, estar em efetividade de funções ou em situação de mobilidade especial;

1.2. Estar habilitado com o grau de licenciatura em Gestão ou Economia ou Contabilidade.

2. Métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - ambos com carácter eliminatório.

Apenas os candidatos com nota igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, serão contactados para a realização da referida Entrevista de Avaliação de Competências, para melhor análise do perfil dos candidatos, tendo em conta os postos de trabalho, pertencendo ao júri assegurar toda tramitação do respetivo procedimento, em conformidade com o despacho de abertura do mesmo.

2.1. A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), 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 das classificações dos elementos a avaliar.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

2.1.1. A habilitação académica (HA) – Exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, titulares de Licenciatura em Gestão ou Economia ou Contabilidade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à licenciatura, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

- Habilitações académicas de grau exigido (licenciatura ou mestrado) - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura (doutoramento) - 20 valores.

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2.1.2. Na formação profissional (FP), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, considerando-se apenas a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas e relevantes para o desempenho do cargo a prover desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, e cursos para cargos dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Assim, face ao exposto, na avaliação deste fator o júri deliberou que a valoração será efetuada de acordo com o seguinte:

- Sem formação – 0 valores;
- Menos de 100 horas de formação - 10 valores;
- De 100 a 150 horas de formação - 15 valores;
- Mais de 150 e até 250 horas de formação - 17 valores;
- Mais de 250 horas de formação - 20 valores.

Nos cursos/ações de formação em que não conste a carga horária das mesmas (incluindo pós-graduações/especializações, etc.), será contabilizado da seguinte forma: cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia corresponde a 3 horas e 30 minutos.

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

2.1.3. A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa. Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para

o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área.

Com experiência no setor público/funções públicas na área de técnico superior:

- Até 5 anos - 10 valores;
- Mais de 5 e até 10 anos - 15 valores
- Mais de 10 e até 15 anos - 17 valores;
- Mais de 15 anos - 20 valores.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções, sendo que só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

2.1.4. 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 as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
- Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores;
- Desempenho Bom (3,500 a 3,999) – 16 valores;
- Desempenho Muito Bom (4 a 5) – 20 valores.

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso será atribuída a classificação de 12 valores.

2.1.5. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

2.1.6. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 50%.

2.1.7. FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD$$

4

2.1.8. No caso de o candidato não deter Avaliação de Desempenho, em virtude de constituição de relação jurídica de emprego público há menos de um ano, nesse caso a fórmula a aplicar será:

$$AC = HA + FP + EP$$

3

2.1.9. Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção, Avaliação Curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências para avaliação do perfil.

2.2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais ao exercício da função. O método basear-se-á no perfil de competências definido e numa grelha de avaliação individual que regista a presença ou ausência dos três comportamentos inerentes a cada competência, conforme o Referencial da Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro. Para tal, será elaborado um guião de entrevista com questões alinhadas com esse perfil e associado à grelha de avaliação para aferir os comportamentos em análise.

2.2.1. Considerando a caracterização do posto de trabalho foi definido o seguinte perfil de competências:

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- b) **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- c) **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- d) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

2.2.2. Cada comportamento é associado a um dos cinco (5) níveis de exigência associados, níveis esses que são valorados da seguinte forma:

- Comportamento não evidenciado;
- Nível 1 – 4 valores;
- Nível 2 – 8 valores;
- Nível 3 – 12 valores;
- Nível 4 – 16 valores;

- Nível 5 – 20 valores.

2.2.3. A valoração de cada competência apura-se pelo somatório de cada comportamento, conforme fórmula: Competência = (comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) / 3.

2.2.4. Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 a 30 minutos por candidato.

2.2.5. A classificação deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OR+PO+CEE+RI}{4}$$

4

Sendo:

EAC - Entrevista de Avaliação e Competências;

OR = Orientação para Resultados;

PO = Planeamento e Organização,

CEE = Conhecimentos Especializados;

RI = Relacionamento Interpessoal.

2.2.6. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 50%.

3. ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos avaliativos, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

A Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte formula:

$$OF = (50\% AC) + (50\% EAC)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de competências.

4. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no n.º 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Mantendo-se a igualdade, será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de serviço em funções públicas.

5. EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, pela ordem enunciada na publicitação, sendo excluído do procedimento o candidato que desista do procedimento, não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

6. Caracterização do posto de trabalho: são as constantes do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e na caracterização dos postos de trabalho do mapa de pessoal da Associação de Municípios de 2025, bem como exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços da Associação, deliberação, despacho ou determinação superior.

7. Posição remuneratória: A detida pelo trabalhador na carreira/categoria no seu organismo de origem;

8. Prazo e Formalização da candidatura:

8.1. Prazo: Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de dez dias úteis, contados do 1º dia útil da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP).

8.2. Formalização: As candidaturas deverão ser formalizadas via correio eletrónico, mediante o preenchimento do respetivo formulário, disponível no site da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto (www.serrasdoporto.pt), as quais deverão ser remetidas para o seguinte endereço eletrónico: geral@serrasdoporto.pt. No formulário deve constar, obrigatoriamente, os seguintes dados pessoais: Identificação completa do candidato (nome completo, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, número e data de validade do Cartão de Cidadão, residência completa, incluindo o código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico). Deve constar, igualmente as habilitações académicas detidas; a categoria, a relação jurídica de emprego público que detém, bem como o serviço de origem e local onde desempenha funções. A candidatura deve ser devidamente identificada designadamente com a indicação expressa da referência da BEP.

8.2.1. Documentos a anexar à candidatura, sob pena de exclusão:

a) 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, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

b) Fotocópia do certificado das habilitações académicas, onde conste que concluiu o grau de Licenciatura solicitada;

c) Fotocópia dos certificados de formação profissional (apenas serão consideradas as formações na área posta a concurso, cujos certificados tenham sido anexos à candidatura e relativos aos últimos 5 anos);

d) 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, e a avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo, onde conste a menção qualitativa e quantitativa.

8.2.2. A indicação de outras circunstâncias que possam influir na avaliação do mérito do candidato ou constituir motivo de preferência legal somente será considerada mediante a apresentação de fotocópias dos documentos comprobatórios.

8.2.3. As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

9. 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.

10. As notificações dos candidatos serão efetuadas por uma das formas prevista no Código de Procedimento Administrativo;

11. Nos termos do disposto no art.º 97.º-A da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o aviso de abertura será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página eletrónica da Associação de Municípios Parque das Serras do Porto.

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”.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,

1ª vogal efetiva,

2ª vogal efetivo,



Assinado por: **Juliano Olívio Coelho Ferreira**

Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2025.10.17 11:09:14 +01'00'



CHAVE MÓVEL

Maria Isabel
Gonçalves de
Araújo
Aguir
Pereira

Assinado de forma
digital por Maria
Isabel Gonçalves
de Araújo Aguiar
Pereira
Dados: 2025.10.16
14:57:27 +01'00'

(Isabel Araújo)

JOÃO PEDRO
CATARINO
MARQUES
FERREIRA

Assinado de forma
digital por JOÃO
PEDRO CATARINO
MARQUES FERREIRA
Dados: 2025.10.16
17:18:08 +01'00'

(João Pedro Catarino)