



ATA N.º 1

-----Aos trinta dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezoito, pelas 10h00, na cidade do Porto e Sede da Área Metropolitana do Porto, encontraram-se reunidos: Dr.ª Ana Paula Martins Abreu, Diretora de Departamento de Administração Geral da AMP, Presidente do Júri, Dr.ª Teresa Paula de Carvalho Menezes e Castro, Chefe de Divisão de Gestão de Fundos Comunitários da AMP, em regime de substituição, e Dr.ª Cátia Eulália de Almeida Moreira, Técnica Superior, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no âmbito de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), **com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área funcional de organização e gestão (licenciatura em gestão) aberto pelo Aviso da BEP OE201812/0059, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.**-----

-----O Júri deliberou, por unanimidade, tendo em conta o despacho que determina a abertura do procedimento concursal e respetivos métodos de seleção, cujos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção constam do Anexo I.-----

-----Os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação Curricular e no caso de haver mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do n.º 1 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 34/2018, de 15 de maio e conjugado com o n.º 6 do artigo 10º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, e por força do disposto nos art.ºs 6º e 7º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.-----

-----As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação na Bolsa de Emprego Público, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral do formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, (vide Despacho nº 11321/2009, publicado no Diário da República, II Série, 8 de maio de 2009), conforme artº 27 da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e disponível na página da Internet da entidade que promove o concurso: www.amp.pt.-----

-----A candidatura deverá ser entregue preferencialmente por correio eletrónico, para o endereço: amp@amp.pt, até às 24 horas do último dia do prazo para apresentação de candidaturas ou enviado pelo correio, com aviso de receção, endereçado à Sede da Área Metropolitana do Porto, Avenida dos Aliados, nº 236 – 1º - 4000-065 Porto, valendo a data aposta no registo como data de envio, para efeitos de cumprimento do prazo referido e acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado; Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas,



fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados em sede de avaliação curricular. Os trabalhadores da Área Metropolitana do Porto não precisam de apresentar a experiência profissional devidamente comprovada, bem como fotocópias das habilitações literárias, desde que os mesmos constem no respetivo processo individual e devidamente atualizados.-----

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

-----Podem candidatar-se as pessoas reconhecidas e identificadas nos termos dos artigos 2º, nºs 1 e 2, e 3º, n.º1, do Decreto-Lei n.º 34/2018, de 15 de maio, conforme despacho de 27 de novembro de 2018 do Primeiro-Secretário da Comissão Executiva Metropolitana do Porto, no uso das competências que lhe foram delegadas pela Comissão Executiva Metropolitana do Porto na reunião de 7 de dezembro de 2017.--

-----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).-----

-----As habilitações literárias exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a Licenciatura em Gestão, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caraterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria Técnico Superior, conforme o nº 2 do artigo 88º e mapa anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 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.-----

-----Nos termos da alínea t) do n.º 3 do art.º 19º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.-----

-----De acordo com o preceituado no n.º 7 do artigo 10º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, conjugado com o n.º 1 do art.º 30º, os candidatos excluídos serão notificados nos termos das alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do art.º 30º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua redação atual, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----



-----Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 8 do artigo 10º do DL 112/2017, de 29 de dezembro, art.º 32º conjugado com o n.º 3 do art.º 30º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página eletrónica.-----

-----A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Área Metropolitana do Porto, e disponibilizada na sua página eletrónica.-----

-----Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura); candidato com maior número de dias de experiência profissional (adequadas às tarefas a exercer e devidamente comprovada).-----

-----De acordo com a alínea b) do artigo 12º Do Decreto-Lei 112/2017, de 29 de dezembro o trabalhador terá a posição remuneratória de referência é a 2.ª da carreira de técnico superior, correspondente ao nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, de 1.201,48 € (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).-----

-----As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão afixadas nas instalações da Área Metropolitana do Porto, disponibilizadas na sua página eletrónica e na página eletrónica da BEP, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicitação, nos termos do n.º 6 do artigo 36º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.-----

-----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".-----

-----Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e 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, e, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 3º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.-----

Anexos: -----

Anexo I Métodos de seleção – Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção.-----



-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sra. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Júri,

Ana Paula Almeida
[Signature]
[Signature]



ATA Nº 1

ANEXO I

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior - área funcional de organização e gestão (Gestão), no âmbito de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), para exercer funções na Divisão de Gestão dos Fundos Comunitários, aberto pelo Aviso da BEP OE201812/0059, conforme caracterização do mapa de pessoal: -----

Fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento:-----

Métodos de seleção - Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção: -----

1. - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica ou curso equiparado, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho. -----

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

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:-----

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos: -----

-----HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

-----Formação profissional: -----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

-----De 1 a 4 unidades de crédito: 10 valores; -----

-----De 5 a 8 unidades de crédito: 12 valores; -----

-----De 9 a 15 unidades de crédito: 14 valores; -----

-----De 16 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

-----Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----



AS
E
O

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do fator *experiência profissional* (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas. Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos 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, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma: -----

----- Sem experiência profissional – 8 valores; -----

----- Menos de um ano – 10 valores; -----

----- Entre um e dois anos – 12 valores; -----

----- Entre três e quatro anos – 14 valores; -----

----- Entre cinco e seis anos – 16 valores; -----

----- Entre sete e oito anos – 18 valores; -----

----- Entre nove e dez anos – 20 valores; -----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

----- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 15 valores; -----

----- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----



FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (FCAC)

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 ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HAB (20\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(20\%) -----$$

em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

-----EP = Experiência Profissional-----

-----AD = Avaliação de Desempenho-----

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), visa 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 com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

----- De acordo com o n.º 4 do art.º 13 da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, a entrevista de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora atempadamente afixados em local visível das instalações da Área Metropolitana do Porto e disponibilizados na página eletrónica em http://portal.amp.pt/pt1/ampa/275#FOCO_1-----

----- Nos termos do n.º 7 do art.º 18 da referida Portaria, quando a entrevista seja realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:-----

Cada parâmetro de avaliação (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10) será avaliado com uma pontuação de (0, 1 e 2), e com uma média aritmética simples, sendo o total da pontuação o máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:-----

1 – Interesse pela função: Neste parâmetro é avaliado se o candidato possui interesse e motivação para o desempenho das funções:-----

- Muito interessado pela função – 2 pontos;-----
- Interessado pela função – 1 ponto;-----
- Desinteressado pela função – 0 pontos;-----

2 – Autodomínio: Neste parâmetro avalia a descontração e calma demonstrada pelo candidato:-----

- Calmo(a) e descontraído(a) – 2 pontos;-----
- Descontraído(a) – 1 ponto;-----
- Nervoso(a) – 0 pontos;-----

3 – Autoconfiança: Neste parâmetro avalia a segurança e confiança demonstrada pelo candidato:-----

- Confiante(a) e seguro(a) – 2 pontos;-----
- Confiante – 1 ponto;-----



- Hesitante – 0 pontos;-----

4 – Influência: Neste parâmetro avalia a capacidade convincente e clareza demonstrada pelo candidato:-----

- Convincente – 2 pontos;-----
- Algo convincente – 1 ponto;-----
- Não convincente – 0 pontos;-----

5 – Trato: Neste parâmetro avalia a cordialidade e amabilidade demonstrada pelo candidato:-----

- Afável e cordial – 2 pontos;-----
- Trato normal – 1 ponto;-----
- Desagradável – 0 pontos;-----

6 – Capacidade de raciocínio: Neste parâmetro avalia a capacidade de raciocínio demonstrada pelo candidato:-----

- Boa capacidade de raciocínio – 2 pontos;-----
- Capacidade de raciocínio normal – 1 ponto;-----
- Dificuldade de raciocínio – 0 pontos;-----

7 – Modo de expressão: Neste parâmetro é avaliada a capacidade de expressão demonstrada pelo candidato:-----

- Facilidade e clareza de expressão – 2 pontos;-----
- Modo de expressão normal – 1 ponto;-----
- Dificuldade de expressão – 0 pontos;-----

8 – Apresentação: Neste parâmetro é avaliada a apresentação demonstrada pelo candidato:-----

- Boa – 2 pontos;-----
- Normal – 1 ponto;-----
- Desleixada – 0 pontos;-----

9 – Cultura Geral: Neste parâmetro são avaliados os conhecimentos gerais demonstrados pelo candidato:-----

- Boa cultura geral – 2 pontos;-----
- Cultura geral média – 1 ponto;-----
- Fraca cultura geral – 0 pontos;-----

10 – Conhecimentos das funções: Neste parâmetro são avaliadas as competências e funções atribuídas ao candidato:-----

- Total – 2 pontos;-----
- Alguns – 1 ponto;-----
- Limitados – 0 pontos;-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----



Handwritten signature in blue ink.

	Nível Classificativo
0	Insuficiente – 4 valores
1	Insuficiente – 4 valores
2	Insuficiente – 4 valores
3	Insuficiente – 4 valores
4	Insuficiente – 4 valores
5	Reduzido – 8 valores
6	Reduzido – 8 valores
7	Reduzido – 8 valores
8	Reduzido – 8 valores
9	Suficiente – 12 valores
10	Suficiente – 12 valores
11	Suficiente – 12 valores
12	Suficiente – 12 valores
13	Bom – 16 valores
14	Bom – 16 valores
15	Bom – 16 valores
16	Bom – 16 valores
17	Elevado – 20 valores
18	Elevado – 20 valores
19	Elevado – 20 valores
20	Elevado – 20 valores

3. ORDENAÇÃO FINAL-----

Nos termos previstos no artigo 34º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20, de acordo com as seguintes fórmulas:-----

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

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

Em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

4. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro



método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura); candidato com maior número de dias de experiência profissional (adequadas às tarefas a exercer e devidamente comprovada).-----

6. EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que 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.-----

O Júri,

Ana Paula Almeida
Isabel Cereja
Patrícia