



Recrutamento para um (1) posto de trabalho para a categoria/carreira de Técnico Superior em regime de mobilidade entre Organismos ou Serviços.

Ata nº 1

No dia catorze de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas 10h00, reuniu, o júri designado no âmbito do recrutamento por mobilidade interna na categoria ou serviços, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal deste organismo, para o preenchimento de um (1) posto de trabalho, na área funcional de contabilidade, para a Divisão de Contabilidade do Departamento de Administração Geral (CÓDIGO DA OFERTA DA BEP OE202209/0492). -----

Estiveram presentes os seguintes membros do júri, Presidente do júri: Dr.ª Ana Paula Martins Abreu, Diretora do Departamento de Administração Geral; -----

Vogais efetivos: Dr.ª Sandra Maria de Almeida Silva Baptista, Chefe de Divisão de Contabilidade, e Dr.ª Cátia Eulália de Almeida Moreira, Técnica Superior (Recursos Humanos); -----

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. -----

O Júri deu início ao referido procedimento de recrutamento, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. - Apenas poderão ser admitidos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, por tempo indeterminado, integrados na carreira/categoria de Técnico Superior (mobilidade na categoria), com a caracterização do posto de trabalho definida, e estar em efetividade de funções ou em situação de mobilidade especial. -----

2. - Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Contabilidade, Economia e Gestão ou similar, preferencialmente com experiência na utilização do ERP Primavera e conhecimento do SNC-AP; ----

3. - A seleção dos candidatos será efetuada com base na análise curricular, complementada com uma Entrevista Profissional de Seleção. A referida análise curricular tem carácter eliminatório, pelo que os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da referida Entrevista Profissional de Seleção. -----

3.1 - A Avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, é 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. -----

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

3.1.1 - A habilitação académica (HA) – constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível



habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de Licenciatura na área exigida (supra referenciada), 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 trabalhadores da carreira/categoria Técnico Superior, conforme artigos 86º, 88º do mapa anexo à LTFP. 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. -----

3.1.1.1 - A Habilitação académica (HA): pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Na avaliação deste fator o Júri deliberou, por unanimidade, que a valoração será elaborada de acordo com o seguinte: -----

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

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

A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

3.1.2 - A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. -----

Assim, a avaliação deste 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: ----

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



5 dias	3
> 5 dias	4

3.1.3 - A experiência profissional (EP): 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. -----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área. -----

Na avaliação deste fator a valoração será elaborada de acordo com o seguinte: -----

Com experiência no setor público/funções públicas: -----

-----Menos de um ano – 8 valores; -----

-----Entre um e dois anos – 10 valores; -----

-----Entre três e quatro anos – 12 valores; -----

-----Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----

-----Entre sete e oito anos – 16 valores; -----

-----Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

-----Mais de 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. -----

3.1.4 - Avaliação do desempenho (AD) – Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três (3) biénios, 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. -----



3.1.5 - 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 (s) posto (s) de trabalho para o qual o procedimento foi aberto. A ponderação destes fatores, para a valoração final, é de 70%.

3.1.6 - 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 (20%) + EP (40%) + AD (20%) em que:

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

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

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

3.1.7 – Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção, Avaliação Curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de Entrevista Profissional de Seleção.

4. 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.

A entrevista será realizada pelo júri e 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 termos do n.º 5 do art.º 9 da Portaria n.º 125-A/2019, 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;

Handwritten initials in blue ink, possibly "SB" or "SB", located at the bottom right corner of the page.



- 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 aos postos de trabalho a ocupar pelos candidatos: -----
- Total – 2 pontos; -----



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

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

Pontos	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

5. ORDENAÇÃO FINAL -----

Nos termos previstos no artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, 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. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária. -----



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

$$\text{OF} = (70\% \text{AC}) + (30\% \text{EPS})$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

6. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL -----

Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na função pública. -----

7. - EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

8. - Caracterização sumária das funções, da atribuição, competência ou atividade: as funções descritas no conteúdo funcional correspondente à categoria de Técnico Superior, tal como consta no n.º 2 do artigo 88º. do anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como o conhecimento de:

- a) Aplicação do Sistema do Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP), nas diversas vertentes: contabilidade orçamental, financeira e de gestão;
- b) Apoiar no tratamento contabilístico e efetuar os registos contabilísticos de provisões, imparidades, reconhecimento e mensuração de ativos tangíveis e intangíveis, amortizações e depreciações, operações de tesouraria entre outras;
- c) Apoiar na área da contabilidade de gestão, dando continuidade à sua implementação/reestruturação, reavaliando e apresentando sugestões de melhoria de forma a obter resultados relevantes;
- d) Apoiar na preparação e elaboração das demonstrações financeiras e orçamentais;
- e) Apoiar na elaboração e prestação de contas, nomeadamente na elaboração de movimentos de encerramento e preparação de peças e anexos às demonstrações financeiras e orçamentais;
- f) Efetuar atividades no âmbito do cumprimento de obrigações de relato à DGAL, IGF e outras entidades.

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

10. 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 da alínea b) do n.º 1 do art.º 11º, conjugado com o art.º 18º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. -----

10.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário tipo, disponível na página eletrónica (www.amp.pt), ou mediante requerimento (elaborado pelo próprio candidato) onde conste os elementos obrigatórios, dirigido ao Primeiro-secretário da Comissão Executiva Metropolitana do Porto, remetido por correio eletrónico: recrutamento@amp.pt (no assunto deverão identificar a candidatura à presente oferta de mobilidade entre órgãos identificando o Código da Oferta na BEP).-----

10.2 – A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos em formato pdf, sob pena de exclusão: fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, Curriculum Vitae datado e assinado, declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste: a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade/funções que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, com indicação das últimas duas menções de avaliação de desempenho; -----

10.3 - A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópias dos documentos que os comprovem. -----

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

10.5. - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável. -----

10.6 - 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. -----

11. - Nos termos da alínea k) do n.º 2 do art.º 14º da citada Portaria, os candidatos têm acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, desde que as solicitem. -----

12. - De acordo com o preceituado no n.º 1 do art.º 22º do Código do Procedimento Administrativo, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência prévia. -----

13. - Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 Área Metropolitana 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”. -----

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

A Presidente do Júri,

1ª vogal efetiva,

2ª vogal efetiva,



(Dr.ª Ana Paula Abreu)



(Dr.ª Sandra Baptista)



(Dr.ª Cátia Moreira)