

Procedimento concursal com vista ao recrutamento de um trabalhador para carreira e categoria de técnico superior, através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto nos termos do n.º 3 do artigo 69.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE2024) conjugado com o n.º 1 do Despacho n.º 1388/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro.

Ata n.º 1

Aos 26 dias do mês de novembro de 2024, pelas 12:00 horas, reuniu, por videoconferência, o júri nomeado para o procedimento concursal em epígrafe designado por despacho do Presidente do Conselho Diretivo da APA, IP, Eng.º José Pimenta Machado, datado de 26 de novembro de 2024.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Inês Alexandra Gomes da Costa Andrade, Administradora da Região Hidrográfica do Norte;

1.º Vogal efetivo: António Normando Maia Ramos, Chefe da Divisão dos Recursos Hídricos do Litoral da Administração da Região Hidrográfica do Norte, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Hírdina Alves da Silva Simões, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Formação do Departamento Financeiros e de Recursos Gerais;

1.º Vogal suplente: Rui Manuel Costa Ribeiro, Chefe de Divisão dos Assuntos Administrativos e Financeiros da Administração da Região Hidrográfica do Norte

2.º Vogal suplente: Pedro Manuel Ducla Soares Sottomayor Cardia, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos e Formação do Departamento Financeiros e dos Recursos Gerais.

O júri composto pelo seu Presidente, o 1.º Vogal efetivo e o 2.º Vogal suplente (considerando que o 2.º Vogal efetivo, encontra-se no gozo de férias), deliberou, nesta data, e por unanimidade, proceder à definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção a utilizar, sua ponderação e grelhas classificativas.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal serão os previstos na subalínea iv), da alínea do n.º 5 Despacho n.º 1388/2024, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro, ou seja:

- a) **Avaliação Curricular (AC)** e;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

Métodos de Seleção

I. A Avaliação Curricular (AC) - visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e ainda o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.

Com base na apreciação do respetivo currículo profissional serão ponderados os fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte, sendo a avaliação dos candidatos obtida na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores:

$$\mathbf{AC = 2 (HA) + 2 (FP) + 6 (EP)}$$

10

Em que:

HA = Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Exige-se, para este procedimento concursal, como condição obrigatória mínima, a licenciatura a que se entendeu atribuir a classificação de catorze valores, majorando este valor base com quatro valores se o candidato for detentor de Mestrado e mais dois valores para o grau académico superior, Doutoramento.

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois**.

FP = Formação Profissional, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar e não serão consideradas as ações de formação fora do âmbito do presente procedimento concursal.

Neste fator será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções, completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta as cópias dos Certificados/Declarações constantes da candidatura apresentada.

Horas de formação no exercício de funções	Valoração/n.º de ações de formação
a) Até 35 (trinta e cinco) horas	1 Valor
b) Superior a 35 (trinta e cinco) e até 140 (cento e quarenta) horas	2 Valores
c) Superior a 140 (cento e quarenta) e até 700 (setecentas)	3 Valores
d) Superior a 700 horas (setecentas)	4 Valores

A quantificação da formação profissional integra assim os seguintes fatores:

$$FP = 10 + [a) + b) + c) + d)] \leq 20 \text{ valores}$$

A participação em conferências, workshops, seminários e congressos, são valorados como ações de formação, de acordo com a valoração suprarreferida.

Caso não se verifique a indicação da carga horária, no respetivo certificado, é considerado que cada dia, indicado, corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos, sendo que uma semana corresponde a 35 horas.

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois**.

(EP) = Experiência Profissional, será ponderado o fator tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho.

Para a quantificação deste fator será atribuída uma valoração base de dez valores, sem nenhuma correspondência de anos, à qual acresce um valor por cada ano de exercício de funções até ao máximo de 20 valores, tendo por base a análise do currículo e demais documentos.

No que se refere ao apuramento do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, um ano corresponde a 12 meses, não sendo considerando o remanescente nesta avaliação.

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente seis**.

Para efeitos de avaliação foi elaborada a **FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**, que se encontra em anexo à presente ata a qual é parte integrante **(Anexo I)**.

II. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências que a seguir se indica:

- Orientação para resultados;
- Planeamento e Organização;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal.

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito na Tabela I

Tabela I

Competência	Comportamentos
Orientação para Resultados: Concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
Competência	Comportamentos
Planeamento e Organização: Programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos	Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
Competência	Comportamentos
Responsabilidade e compromisso com o Serviço: Compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
	Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
Competência	Comportamentos
Relacionamento interpessoal: 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.	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
	Trabalha com pessoas com diferentes características.
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na **FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** que se encontra em anexo à presente ata a qual é parte integrante (**Anexo II**).

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

III. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A Classificação Final (CF) e a ordenação dos candidatos pela aplicação do (s) método (s) de seleção será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 (AC) + 0,30 (EAC)$$

Onde:

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Para a classificação final do(s) candidato(a)s elaborada uma **FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**, que se encontra em anexo à presente ata a qual é parte integrante (**Anexo III**).

IV. Mais deliberou o júri que as notificações no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas, por correio eletrónico, para o endereço indicado no Formulário de candidatura ao procedimento, de utilização obrigatória.

Não serão consideradas, pelo júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Portaria, todas as deliberações tomadas pelo júri, na presente reunião, foram por maioria e por escrito.

Não havendo mais nada a tratar, foi dada por finda a reunião pelas 12:30 horas e lavrada a presente ata, constituída por 10 páginas (incluindo anexos) que vai ser assinada pelos membros do júri por meios eletrónicos ou manualmente.

A Presidente do Júri

O 1º Vogal efetivo

O 2º Vogal suplente

ANEXOS

(FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR, FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS e FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL)

Procedimento concursal com vista ao recrutamento de um trabalhador para carreira e categoria de técnico superior, através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto nos n.º 3 do artigo 69.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE2024) conjugado com o n.º 1 do Despacho n.º 1388/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro.

ANEXO I à Ata n.º 1

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____

1. Habilitações Académicas (HA) - Condição obrigatória mínima, a licenciatura a que se entendeu atribuir a classificação de catorze valores, majorando este valor base com quatro valores se o candidato for detentor de Mestrado e mais dois valores para o grau académico superior, Doutoramento. _____ e mais um valor por cada grau académico superior.

Total: _____ + _____ + _____ = _____ 0 valores

Total: _____ 0 valores

2 x (H.A.) _____ 0

2. Formação Profissional (FP) - Em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar; Neste fator será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções.

Esta pontuação será completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta a comprovada realização de ações de formação específicas e relevantes de acordo com a caracterização do posto de trabalho, avaliadas do seguinte modo, conforme a sua duração:

- a) Até trinta e cinco horas = (n.º de ações de formação) x um valor = _____
- b) Mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas = (n.º de ações de formação) x dois valores = _____
- c) Mais de cento e quarenta horas e até setecentas horas = (n.º de ações de formação) x três valores = _____
- d) Mais de setecentas horas = (n.º de ações de formação) x quatro valores = _____

FP = 10 + [a) _____ 0 + b) _____ 0 + c) _____ 0 + d) _____ 0] ≤ 20 valores

Total = _____ 10 valores

2 x (FP) = _____

3. Experiência Profissional (EP) - Em que se pondera o tempo de exercício de funções caracterizadoras do

RSC

posto de trabalho.

Para a quantificação deste fator será atribuída uma valoração base de dez valores, sem nenhuma correspondência de anos, à qual acresce um valor por cada ano de exercício de funções até ao máximo de 20 valores, tendo por base a análise do currículo e demais documentos.

No que se refere ao apuramento do tempo um ano de exercício de funções caracterizadoras do posto de

trabalho a concurso, corresponde a 12 meses, não sendo considerando o remanescente nesta avaliação.

Anos	Valoração
-	10 valores
<u>0</u>	<u>0</u> valores

$$\text{Total: } 10 + \underline{0} = \underline{10} \leq 20 \text{ valores}$$

$$6 \times (\text{EP}) = \underline{\quad}$$

A classificação da Avaliação Curricular decorre da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \frac{2 (\text{HA}) + 2 (\text{FP}) + 6 (\text{EP})}{10} = \frac{\quad + \quad + \quad}{10}$$

Avaliação atribuída:

$$\text{AC} = \underline{\quad} \text{Valores}$$

PSR

Procedimento concursal, aberto nos termos do n.º 3 do artigo 69.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE2024) conjugado com o n.º 1 do Despacho n.º 1388/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome do candidato:			Elevado
Competências (definidas na Ata n.º 1)	Palavras Chave	Avaliação	Resultado
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Estabelece prioridades/Destaca tarefas relevantes		
	Compromisso/Objectivos tangíveis/Perseverança		
	Empenho e rigor		
	Gestão do tempo/Cumprimento de prazos		
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Programar, Organizar e controlar		
	Planeamento/Etapas/Recursos		
	Prioridades/Organização/Prazos		
	Soluções/Avalia a situação/ Introduce correções		
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	Responsabilidade		
	Rigor/Diligência/Cumprimento de normas		
	Cumpridor/Compromisso		
	Rigor/Confidencialidade/Regras éticas		
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Cordialidade/Afabilidade		
	Adaptação a diferentes pessoas		
	Adoção de estratégias adequadas		
	Autoconfiança/Adaptável		
		Avaliação Final	0,00

A presença dos comportamentos, em cada competência, é avaliada da seguinte forma:
Insuficiente/4 valores = apresenta 0 comportamentos
Reduzido/8 valores = apresenta 1 comportamentos
Suficiente/12 valores = apresenta 2 comportamentos
Bom/16 valores = apresenta 3 comportamentos
Elevado/20 valores = apresenta 4 comportamentos

Níveis Classificativos	
4 valores	Insuficiente
8 valores	Reduzido
12 valores	Suficiente
16 valores	Bom
20 valores	Elevado

O Avaliador

Procedimento concursal com vista ao recrutamento de um trabalhador para carreira e categoria de técnico superior, através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto nos termos do n.º 3 do artigo 69.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE2024) conjugado com o n.º 1 do Despacho n.º 1388/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro.

ANEXO III à Ata n.º 1

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

A Classificação Final (CF) e a ordenação dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = 0,7 (AC) + 0,3 (EAC)}$$

$$\mathbf{CF = 0,7 * + 0,3 * = valores}$$

Onde:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ valores

