



**REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE CONTABILIDADE E
CONTROLO ORÇAMENTAL – A TERMO CERTO**

Aberto pelo Despacho Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril

Ata da reunião número um

Ao dia dezassete de maio de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniram-se, presencialmente, nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os membros do júri do procedimento concursal com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, na carreira e categoria de técnico superior da área funcional de contabilidade e controlo orçamental, previsto no mapa de pessoal da ESEP.

Esta reunião foi convocada pela presidente do júri e estavam presentes todos os membros, a saber:

- Virgínia Cláudia Teixeira Moreira, na qualidade de presidente do júri;
- Nalinda de Almeida Coutinho, na qualidade de vogal efetivo; e
- Jorge Manuel da Silva Tarroso Gomes, na qualidade de vogal efetivo.

Da ordem de trabalhos constavam os seguintes pontos:

1. Análise do Despacho do Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril;
2. Calendarização das fases do procedimento concursal;
3. Aprovação da estrutura dos diferentes métodos de seleção;
4. Aprovação do sistema de valoração de cada método de seleção.

Assim:

Ponto 1. Análise do Despacho Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril:

Analisado o despacho suprarreferido, o júri constatou que os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção da Avaliação Curricular, a grelha classificativa e o sistema de valoração final encontram-se fixados e descritos nos pontos 12., 14 e 15. do despacho suprarreferido.

Na sequência da verificação e análise ponderada dos mesmos, o júri deliberou, por unanimidade, a sua adoção, ficando por discutir e deliberar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção da Entrevista Profissional de Seleção.

Ponto 2. Calendarização das fases do procedimento concursal:



De modo a cumprir os prazos estabelecidos para a condução do presente procedimento concursal, o júri propõe-se a obedecer ao seguinte calendário:

FASE	PREVISÃO
Elaboração do projeto de lista dos candidatos admitidos e excluídos do procedimento concursal, sua publicação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP e notificação dos candidatos	<ul style="list-style-type: none"> • Até 5 dias úteis após o fim do prazo de entrega das candidaturas; ou • Até 10 dias úteis caso o número de candidatos seja superior a 15
Audiência dos interessados – candidatos excluídos (n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 e n.º 1 do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação do projeto da lista de admissão e exclusão dos candidatos
Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de audiência dos interessados	Até 10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Aplicação do método de seleção da Avaliação Curricular	<p>Até 5 dias úteis a contar:</p> <p>Da data-limite para apreciação da audiência dos interessados; ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Da publicação da lista de admitidos, no caso de não haver excluídos; ou • Da publicação da lista de admitidos, excluídos, caso o júri, por razões de celeridade e por entender estarem reunidas condições para o efeito, recorra à opção prevista no n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30/04
Publicitação na página eletrónica e nos locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos no método de seleção da Avaliação Curricular (n.º 1 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Até 5 dias úteis a contar da aplicação do método de seleção
Convocação para a realização da Entrevista Profissional de Seleção (n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Os candidatos aprovados no método de seleção da Avaliação Curricular são convocados para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, com uma antecedência de cinco dias úteis
Ordenação final dos candidatos (n.º 3 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	10 dias úteis após a aplicação do método de seleção da Entrevista Profissional de Seleção
Audiência dos interessados (n.º 1 e primeira parte do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, conjugados com o n.º 1 do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação da ordenação final dos candidatos



Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de audiência dos interessados	10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Elaboração da lista unitária de ordenação final e submissão da lista a homologação (n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	2 dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados
Publicitação da lista unitária de ordenação final na página eletrónica e locais de estilo da ESEP e envio para publicação de um Aviso no 2.ª Série do Diário da República de informação relativa à sua publicação (n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	5 dias úteis a contar da data do ato de homologação

Ponto 3 - Aprovação da estrutura dos diferentes métodos de seleção:

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no Despacho Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril, pelo que se aplicará a grelha constante do anexo I.

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da aplicação do guião constante do anexo II e será aplicado na grelha constante do anexo III.

Ponto 4 - Aprovação do sistema de valoração de cada método de seleção.

Conforme se encontra definido no ponto 15 do Despacho Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril, a classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EPS \times 45\%)$$

Sendo:

CF – classificação final;

AC – avaliação curricular;

EPS – entrevista profissional de seleção.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo presidente e pelos vogais que nela participaram.

Porto, 17 de maio de dois mil e vinte e dois



A presidente

Virgínia Moreira

A vogal efetiva

Nalinda Coutinho

O vogal efetivo

Jorge Gomes

Anexo I

Grelha de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC) – n.º 15 – I, do Despacho Presidente n.º 2022/31, de 28 de abril

Nome do candidato	HAB (20%)	FP (25%)	EP (35%)	TOTAL

Sendo:

1. HAB – habilitações académicas, através da ponderação da titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:
 - a. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura para ocupação do posto de trabalho nos termos do ponto 8. – 16 valores;
 - b. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura nos termos do ponto 8 complementada com formação pós-graduada em área relevante – 18 valores;
 - c. Habilitações académicas de grau superior ao exigido, em área de formação relevante para as funções – 20 valores.

2. FP – formação profissional realizada nos de 2017 a 2021, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do posto de trabalho em questão:
 - a. Sem participações em ações de formação – 0 valores;
 - b. Média anual de formação entre 1 e 18 horas – 8 valores;
 - c. Média anual de formação entre 19 e 36 horas – 12 valores;
 - d. Média anual de formação entre 37 e 50 horas – 16 valores;
 - e. Média anual de formação entre 51 e 80 horas – 20 valores.

(Nota: para efeitos da determinação do número de horas considerar-se-á que um dia inteiro de formação corresponderá a 7 horas. O valor da média será arredondado por excesso.)

3. EP – experiência profissional, incidindo sobre a execução de funções similares às estabelecidas no ponto 6 do Despacho, relativamente ao respetivo posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (em anos completos):
 - a. Sem experiência – 0 valores;
 - b. Superior a 1 e até 4 anos na área da contabilidade – 8 valores;



⊗
P
⊗

- c. Superior a 4 e até 8 anos na área da contabilidade ou entre 1 e 3 anos na área da contabilidade pública – 12 valores;
- d. Superior a 8 anos na área da contabilidade ou entre 3 e 6 anos na área da contabilidade pública – 16 valores;
- e. Superior a 6 anos na área da contabilidade pública– 20 valores.

ANEXO II

Guião de avaliação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

É valorada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima.

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho (PACT):

Avaliar-se-á a flexibilidade do candidato em funções acessórias ou complementares à sua atividade profissional que se enquadrem nas necessidades de funcionamento da equipa que integra.

- Elevado: Capaz de realizar uma multiplicidade de tarefas, capacidade de atuar de modo independente e proactivo, aberto a novos processos de gestão e de funcionamento, apoiando efetivamente a sua implementação **(20 valores)**;
- Bom: Capaz de perceber tarefas diversificadas, boa capacidade de adaptação às mudanças, aberto a novos processos de gestão e de funcionamento **(16 valores)**;
- Suficiente: Demonstra competências diversificadas, reage com compreensão às mudanças, tentando adaptar-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho regular **(12 valores)**;
- Reduzido: Demonstra poucas competências diversificadas, reage com dificuldade às mudanças, revela muitos constrangimentos na adaptação a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho inferior ao esperado **(8 valores)**;
- Insuficiente: Não possui competências diversificadas, reage com relutância às mudanças, não consegue adaptar-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho inferior ao esperado **(4 valores)**.



2. Atitude e motivação profissional (AMP):

Serão considerados as motivações profissionais e outras dos candidatos, face às exigências do cargo a que se candidatam, bem como a capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa e a responsabilidade do cargo que exerce, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.

- **Elevado:** Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos pelo cargo a concurso (**20 valores**).
- **Bom:** Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo cargo a concurso (**16 valores**).
- **Suficiente:** Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo cargo a concurso (**12 valores**).
- **Reduzido:** Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo cargo a concurso (**8 valores**).
- **Insuficiente:** Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para a escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução de tarefas rotineiras. Posse inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo cargo a concurso (**4 valores**).

3. Qualidade da experiência profissional:

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício do cargo a que concorre.

- **Elevado:** Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos



profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho (**20 valores**).

- Bom: Revela variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho (**16 valores**).
- Suficiente: Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho (**12 valores**).
- Reduzido: Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho (**8 valores**).
- Insuficiente: Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho (**4 valores**).

4. Sentido crítico e clareza de raciocínio:

Será considerado através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação e a argumentação perante uma situação-problema:

- Elevado: Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas, elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica incontroversa, perante uma situação-problema (**20 valores**).
- Bom: Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema (**16 valores**).
- Suficiente: Abordagem aceitável das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema (**12 valores**).
- Reduzido: Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação hesitante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema (**8 valores**).



- Insuficiente: Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação, com muitas dúvidas e incertezas e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema (**4 valores**).



Handwritten marks:
A blue scribble at the top right.
A blue arrow pointing left.
A blue circle with a letter 'R' inside.

ANEXO V

Grelha de avaliação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Polivalência e adaptação a novos contextos de trabalho					
Atitude e Motivação Profissional					
Qualidade da experiência profissional					
Sentido crítico e clareza de raciocínio					

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A classificação atribuída em cada parâmetro resulta de votação nominal de cada um dos elementos do júri e o resultado da avaliação em cada parâmetro será obtido através da média aritmética simples. O resultado da EPS será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

A classificação da entrevista profissional de seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEPS} = (\text{PACT} + \text{AMP} + \text{QEP} + \text{SCCR}) / 4$$

