

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público a termo certo para a carreira e categoria de Técnico Superior – Serviço de Economia e Inovação

Ao segundo dia do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas doze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Marta Cordeiro, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Francisco Paulo, ambos na qualidade de vogais.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II: Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III: Estabelecer os critérios de ordenação preferencial.

PONTO I: PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior, no âmbito do projeto “Bairro Comercial Digital de Alvalade”, num consórcio com a EMEL e a UACS tendo esse projeto sido considerado elegível, segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, com as tarefas descritas na Proposta 113/2024, aprovada na reunião de executivo de 9 de maio de 2024 (disponível em <https://shorturl.at/5J67w>).

Assim, considerando a caracterização do projeto, deve ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos ao posto de trabalho em apreço:

- a) **Análise da Informação e Sentido Crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- b) **Comunicação:** em que se avalia a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- c) **Relacionamento Interpessoal:** em que se avalia a 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.
- d) **Iniciativa e Autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- e) **Planeamento e organização:** em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

PONTO II: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1 Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), experiência profissional (EP) formação profissional (FP).

3.2 Habilitações Académicas (HA) – A HA será valorizada segundo o critério da nota de finalização do curso de Licenciatura, na seguinte escala:

Critérios de valorização	Pontuação
< 13 valores	10
13 a 16 valores	14
>16 valores	18

Será majorado em 2 Pontos candidatos que possuam formação universitária superior complementar com conferência de grau (Mestrado – Doutoramento).

3.3 Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	10
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre mais de 5 a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Com mais de 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	18

Será majorado em 2 Pontos candidatos com experiência profissional, devidamente comprovada, na área de gestão de projeto / marketing e comunicação / gestão de fundos comunitários / tecnologias de informação / ordenamento do território.

3.4 Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas.

Serão consideradas as ações de formação concluídas nos últimos 8 anos e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Valores
Formação com duração de 1h a 10h em temas relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	12
Formação com duração de 11h a 20h em temas relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	14
Formação com duração de 21h a 30h em temas relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	16
Formação com duração de 31h a 40h em temas relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	18
Formação com duração superior a 40h em temas relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	20

Candidatos sem formação profissional relevante para o posto de devidamente comprovado será atribuído 10 valores.

$$AC = 0,30 HA + 0,50 EP + 0,20 FP$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo I).

2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha da Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo II).

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5.

5.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa numa escala de 0 a 20, resultando da média aritmética ponderada até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF: 0,40 AC + 0,60 EAC$$

PONTO III: CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

Candidato com melhor classificação na competência Comunicação demonstrada na EAC.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I- Grelha de Avaliação Curricular

II - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri

Grelha de Avaliação Curricular

Código do Candidato	Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA) (0,30)		Experiência profissional (EP) (0,50)			Formação Profissional (FP) (0,20)		Classificação final
		Nível	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Pontuação	

O Júri

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público a termo certo, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Economia e Inovação

Ficha Individual de Entrevista de avaliação de competências

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
Análise da Informação e Sentido Crítico					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Comunicação					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Relacionamento Interpessoal					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Iniciativa e Autonomia					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Planeamento e organização					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

Classificação Final de cada parâmetro	
Competência	Classificação Final
Análise da Informação e Sentido Crítico	#DIV/0!
Comunicação	#DIV/0!
Relacionamento Interpessoal	#DIV/0!
Iniciativa e Autonomia	#DIV/0!
Planeamento e organização	#DIV/0!
Total	#DIV/0!

Classificação Final	
----------------------------	--

O Júri
