

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE ASSISTENTE OPERACIONAL . -----

-----Ao décimo nono dia, do mês de outubro, de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo de 06/10/2023, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri: - Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Coordenação Estratégica. -----

-----**Vogais Efetivos:** 1º- Carlos Manuel Laranjeira Luís, Chefe de Divisão de Turismo, Cultura e Ambiente e 2º- Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora da subunidade Administrativa e Recursos Humanos. -----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no n.º2, do art.º9, da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento. -----

Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. -----

-----Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho que se pretende, por aplicação da norma acima descrita, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, em conformidade com o n.º4, do art.º30, do diploma anteriormente referido.

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----1. Métodos de seleção: -----

-----Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP será utilizado o método de seleção **Avaliação Curricular**, complementada com **Entrevista de Avaliação de Competências**. -----

-----**A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

-----**Habilitações Académica (HA);** -----

-----**Formação Profissional (FP);** -----

-----**Experiência Profissional (EP);** -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD);** -----

-----A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula: -----

----- $AC = (AH + FP + EP + AD) / 4$. -----

-----**Habilitações Literárias (AH).** -----

-----Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

-----Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores-----

-----**Formação Profissional (FP).** -----

-----Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover. -----

-----Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

-----Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores.-----

-----**Formação Profissional (FP).**-----

-----**Formação Profissional (FP).**-----

-----Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover.-----

-----Sem ações de formação – 10 valores.-----

-----Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores.-----

-----**Experiência Profissional (EP).**-----

-----Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover.-----

-----Sem experiência – 10 valores.-----

-----< 1 ano – 12 valores.-----

-----De 1 ano até 3 anos – 13 valores.-----

-----De 4 a 6 anos – 14 valores.-----

-----De 7 a 9 anos – 16 valores.-----

-----De 10 a 15 anos – 18 valores.-----

-----Superior a 15 valores – 20 valores.-----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e. Dec-Regulamentar nº18/2009 de 4/9-----

-----Desempenho inadequado – 4 valores.-----

-----Sem avaliação – 10 valores.-----

-----Desempenho adequado – 15 valores.-----

-----Desempenho relevante – 18 valores.-----

-----Desempenho excelente – 20 valores.-----

-----**ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----

-----Este método de seleção é avaliado 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.-----

-----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;-----

-----A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $EAC = (Competência\ A + Competência\ B + Competência\ C + Competência\ D) / 4$ -----

-----**Competência A) – Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

-----**Competência B) – Relacionamento Interpessoal.** Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

-----**Competência C) – Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. ---

-----**Competência D) – Otimização de recursos** – Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

----- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:-----

-----**CF = AC X 0,70 + EAC X 0,30**-----

-----Sendo que:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----Cada um dos métodos de seleção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

-----Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente do júri

Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo



Vogal

Carlos Miguel Laranjeira Luís

Vogal

Ana Maria Louvado Meneses

