

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, PARA A DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, A CONSTITUIR POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, AUTORIZADO PELO PRESIDENTE DA ESEL EM 03/11/2022

ATA Nº 1

Ao vigésimo quarto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu na ESEL, o júri do concurso em epígrafe, constituído por: como Presidente, Márcia Maria Martins Ramos, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da ESEL, como 1º vogal Sónia Alexandra Prudêncio Campos, Coordenadora do Núcleo de Pessoal e do Núcleo de Formação da ESEL, e como 2º vogal Sara Filipa dos Santos Lourenço, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da ESEL, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

- 1 - Fixar os métodos de avaliação, a sua valoração, e a fórmula de classificação final; -----
 - 2 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da discussão do currículo profissional dos candidatos; -----
 - 3 - Elaborar o modelo da ficha de avaliação curricular e de discussão do currículo profissional que expresse o desenvolvimento dos cálculos a efetuar. -----
 - 4 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação das provas de conhecimentos: Tipo de prova, duração, temas a abordar, legislação e bibliografia; -----
 - 5 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, como método de seleção facultativo; -----
- 1 – Fixar os métodos de avaliação, a sua valoração, e a fórmula de classificação final-----**

Relativamente ao ponto um deliberou o júri: -----

1.1 - Fixar como métodos de seleção: -----

Considerando que o procedimento se circunscreve a candidatos detentores de RJEP por tempo indeterminado, e conforme dispõe o nº 5 do artigo 36º da LTFP, foi deliberado optar pela aplicação dos métodos previstos nas alíneas a) dos nº 1 e 2. Para os candidatos consoante as situações:-----

1.1.1 Para os candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, aplica-se a Avaliação Curricular (AC); -----

1.1.2 Para os restantes candidatos aplica-se a Prova de Conhecimentos (PC); -----

1.1.3 - Será, ainda, adotado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1.2 - Valoração dos métodos de seleção: -----

1.2.1 - **Avaliação Curricular** – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que são considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: -----

1.2.1.1 - A habilitação académica; -----

1.2.1.2 - A formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----

1.2.1.3 - Avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o candidato executou função idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

1.2.3 – **Prova de Conhecimentos** – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

1.2.4 - **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. -----

1.3 -A classificação final do candidato, considerada até às centésimas, será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas: -----

1.3.1 Candidatos com vínculo, sem identidade funcional: -----

CF = 0,70 PC + 0,30 EAC -----

1.3.2 - Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

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

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

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

1.3.3 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

1.3.4 - Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da discussão do currículo profissional dos candidatos. -----

Relativamente ao terceiro ponto da Agenda, deliberou o Júri: -----

2.1 - A classificação dos candidatos será apurada através da média aritmética simples entre os resultados obtidos nos elementos a avaliar na Avaliação Curricular (AC), sendo o resultado expresso numa escala de 0 a 20 valores. -----

2.2 - A Avaliação Curricular (AC), será efetuada de acordo com as seguintes fórmulas:

$$AC = HAB*0, 20 + FP*0, 15 + EP*0, 50 + AD*0, 15$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular-----

HAB = Habilitações Académicas de Base-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

2.2.1 - As Habilitações Académicas de Base (HAB), que ponderam a posse das habilitações mínimas exigidas, serão pontuadas do seguinte modo: -----

a) Licenciatura - 12 valores-----

b) Superior a Licenciatura - 14 valores-----

b) Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou Gestão e Administração Pública - 16 valores-----

c) Superior a Licenciatura na área de Gestão de recursos Humanos ou Gestão e Administração Pública - 20 valores-----

2.2.2 - A Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação, apenas as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, serão valorizadas, desde que

devidamente comprovadas, de acordo com a seguinte tabela: -----

CURSOS DE PEQUENA, MÉDIA E LONGA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA AÇÃO
Até 12 horas.	0,5 Valores
Superior a 12 e até 30 horas.	1,0 Valores
Superior a 30 e até 60 horas.	1,5 Valores
Superior a 60 horas.	Acresce um valor por cada intervalo de duração de 30 horas, até ao máximo de acréscimo de 5 valores

O máximo de pontuação a atribuir a este item é 20 valores. -----

Os cursos de formação que não especifiquem a duração em horas, mas sim em dias, serão considerados à razão de 6 (seis) horas / dia. -----

2.2.3 - A Experiência Profissional (EP), que pondera o desempenho efetivo de funções na área para que foi aberto o procedimento concursal, será determinada pela seguinte fórmula: -----

$$EP = a*0,80 + b*0,20$$

Em que: -----

a = experiência específica de acordo com o perfil que foi determinado para a necessidade de recrutamento para um posto de trabalho. -----

A experiência será avaliada pelo número de anos de desempenho das funções em análise, e pontuada da seguinte forma: -----

- Até 5 anos – 12 valores-----

- > 5 anos e \leq 10 anos – 14 valores-----

- > 10 anos e \leq 15 anos - 16 valores-----

- > 15 anos – 20 valores-----

b = experiência genérica na Administração Pública-----

A experiência será avaliada pelo número de anos de desempenho de funções e pontuada da seguinte forma: -----

- Até 5 anos – 12 valores-----

- > 5 anos e \leq 10 anos – 14 valores-----

- > 10 anos e \leq 15 anos - 16 valores-----

- > 15 anos – 20 valores-----

2.2.4 – Será contabilizada a avaliação do desempenho dos últimos 3 anos, sendo que, no caso de trabalhador que por facto que não lhe seja imputável não tenha avaliação do desempenho, será atribuída a classificação de 10 valores no respetivo parâmetro, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3 - Elaborar o modelo da ficha de avaliação curricular e de discussão do currículo-----

Deliberou o júri criar uma ficha de Avaliação Curricular, anexa à presente ata e que dela faz parte integrante (Anexo I). -----

4 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação das provas de conhecimentos: tipo de prova, duração, temas a abordar, legislação e bibliografia; -----

4.1 - A prova de conhecimentos, visando avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, será escrita, sendo realizada sem consulta, revestindo a

natureza teórica e prática, com a duração máxima de 120 minutos, valorada de 0 a 20, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, versando essencialmente os seguintes temas:-----

- A. Conhecimentos gerais sobre o Regime Jurídico da Administração pública; -----
- B. Conhecimentos específicos sobre as áreas caracterizadoras do posto de trabalho; -----
- C. Exercícios práticos; -----

4.2 - Legislação e bibliografia: -----

- a) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo) na sua redação atual; -----
- b) Despacho Normativo n.º 16/2009, de 20 de março (Estatutos da ESEL); -----
- c) Regulamento Geral de Organização e de Funcionamento das Unidades Estruturais de Recursos da ESEL, aprovado pelo Despacho n.º 5143/2021, de 20 de maio. -----
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); -----
- e) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código do trabalho); -----
- f) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (SIADAP); -----
- g) Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----
- h) Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 69/88, de 3 de março, 207/2009, de 31 de agosto (que procede à sua republicação) e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio. (Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.)

5- Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências -----

Relativamente a este ponto da agenda deliberou o júri que serão avaliadas as seguintes competências: -----

1. **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

Resolve com criatividade problemas não previstos; -----

- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; -----
- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo; -----
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual. -----

2. **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- 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. -----

3. ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão; -----
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil; -----
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. -----

4. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: 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. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- 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 sócio-profissionais. -----

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas dezasseis horas e trinta minutos, lavrando-se a presente ata que depois de lida e aprovada por todos os membros do júri vai pelos mesmos ser assinada. -----

Os membros do júri,

(Márcia Maria Martins Ramos)

(Sónia Alexandra Prudêncio Campos)

(Sara Filipa dos Santos Lourenço)