

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 8 POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 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 12/04/2021.

ATA Nº 1

Aos treze dias de maio de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu na ESEL, o júri do concurso em epígrafe, constituído por: como Presidente, Sandra Margarida Marques Moita Mendes, Técnica Superior da ESEL, como 1º vogal António Rosa Paulino, Encarregado Operacional da ESEL, e como 2º vogal, Ana Maria Mendes Grancho Caetano, Assistente Técnico da ESEL, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

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

7 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional de Seleção; -----

8 - Elaborar o modelo da ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção e Grelha de Monitorização da Entrevista. -----

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: -----

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) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1.1.2 - Para os restantes candidatos aplica-se a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

1.1.3 - Será, ainda, adotado como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

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. -----

1.2.2 - **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. -----

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

1.2.4 – **Avaliação Psicológica** – é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

1.2.5 - **Entrevista Profissional de Seleção** – é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou 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 sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional: -----

$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$ -----

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

$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$ -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

AP = Avaliação Psicológica -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

2 – Deliberar sobre a aplicabilidade dos métodos de Seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências; -----

Os métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, face à sua especificidade, será aplicado com recurso a entidades externas conforme previsto na alínea i) artigo art.14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

3 – 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: -----

3.1 - 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. -----

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

$$AC = HAB*0, 20 + FP*0, 10 + EP*0, 60 + AD*0, 10-----$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular-----

HAB = Habilitações Académicas de Base-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

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

a) 6º Ano – 12 valores-----

b) 9º Ano – 14 valores-----

c) 12º Ano – 16 valores-----

d) Licenciatura – 18 valores-----

e) Superior a licenciatura – 20 valores-----

3.2.2 - 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. -----

3.2.3 - 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 3 anos – 12 valores.....

- > 3 anos e \leq 6 anos – 14 valores.....

- > 6 anos e \leq 12 anos - 16 valores.....

- > 12 anos – 20 valores.....

b = experiência genérica na Administração pública e privada.....

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

- Até 3 anos – 12 valores.....

- > 3 anos e \leq 6 anos – 14 valores.....

- > 6 anos e \leq 12 anos - 16 valores.....

- > 12 anos – 20 valores.....

3.2.4 – 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 12 valores no respetivo parâmetro, nos termos do disposto

na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

4 - 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). -----

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

5.1 - 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, com a duração máxima de 90 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 de cultura geral; -----
- B. Conhecimentos gerais sobre o Regime Jurídico da Administração pública; -----
- C. Conhecimentos gerais sobre o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior; -----
- D. Conhecimentos específicos sobre as áreas caracterizadoras do posto de trabalho, nomeadamente da organização da ESEL. -----

5.2 - Legislação e bibliografia: -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); -----
- Despacho Normativo n.º 16/2009, de 20 de março (Estatutos da ESEL); -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); -----

- Regulamento Geral de Organização e de Funcionamento dos Serviços da ESEL, tornado publico por Despacho n.º 3299/2016, publicado no DR nº 44, 2ª série, de 3 de março de 2016;
- Lei nº 62/2007, de 10 de setembro (Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior). ----

6- Os parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são: Realização e Orientação para Resultados; Organização e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; e Conhecimentos e Experiência. -----

7- Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional de Seleção-----

Relativamente ao este ponto da agenda deliberou o júri: -----

7.1 - A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

7.2 - A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

7.3 - Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, sendo a classificação final obtida através da média do resultado de cada um dos parâmetros, de acordo com a escala de intervalos definida, a saber:

0 - 6 (Insuficiente) -----

6.1 - 10 (Reduzido) -----

10.1 – 14 (Suficiente) -----

14.1 - 18 (Bom) -----

18.1 - 20 (Elevado) -----

8 - Elaborar o modelo da ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção-

Deliberou o júri criar uma ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção e uma Grelha de Monitorização da Entrevista, anexas à presente ata e que dela fazem parte integrante. (Anexo II e III) -----

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas doze horas, 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,

(Sandra Margarida Marques Moita Mendes)

(António Rosa Paulino)

(Ana Maria Mendes Grancho Caetano)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 8 POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 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 12/04/2021.

Anexo II - Ata nº 1

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - NÍVEIS DE AVALIAÇÃO E VALORAÇÃO

Entrevista Profissional de Seleção (EPS 30%) -----

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS 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, obtidos através da seguinte escala de intervalos:

0 – 6 (Insuficiente)

6.1 – 10 (Reduzido)

10.1 – 14 (Suficiente)

14.1 - 18 (Bom)

18.1 - 20 (Elevado)

- a) **Sentido Crítico** – visando avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas.

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Manifesta excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, revelando uma excelente capacidade de inovação na procura de soluções	20 Val.
Bom	Manifesta muito boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, manifestando grande capacidade de inovação na procura de soluções	16 Val.
Suficiente	Manifesta capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, revelando uma boa capacidade de inovação na procura de soluções	12 Val.
Reduzido	Manifesta insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, revelando uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções	8 Val.
Insuficiente	Manifesta inexistente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, revelando uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções	4 Val.

b) Motivação – Visando avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Evidencia elevado interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando elevada capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	20 Val.
Bom	Evidencia grande interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando grande	16 Val.

	capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	
Suficiente	Evidencia interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando satisfatória capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções.	12 Val.
Reduzido	Evidência escasso interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando pouca capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	8 Val.
Insuficiente	Evidencia ausência de interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso e pela realização pessoal e profissional, revelando muita dificuldade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	4 Val.

c) Expressão e fluência verbais – Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral	20 Val.
Bom	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa capacidade de comunicação oral	16 Val.
Suficiente	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando razoável capacidade de comunicação oral	12 Val.
Reduzido	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando pouca capacidade de comunicação oral	8 Val.
Insuficiente	Revela dificuldades na esquematização lógica da intervenção e do seu desenvolvimento e muita dificuldade de comunicação oral	4 Val.

d) Qualidade da Experiência Profissional – Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. ---

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Revela grande experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	20 Val.
Bom	Revela experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	16 Val.
Suficiente	Revela uma relativa experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	12 Val.
Reduzido	Revela pouca experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	8 Val.
Insuficiente	Revela inexpressiva experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível das funções a exerce, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	4 Val.

e) Valorização e Atualização Profissional – Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Revela grande preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever elevado interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção.	20 Val.
Bom	Revela preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	16 Val.
Suficiente	Revela relativa preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever interesse satisfatório na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	12 Val.
Reduzido	Revela pouca preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever fraco interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	8 Val.
Insuficiente	Revela preocupação inexpressiva com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever incapacidade na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	4 Val.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 8 POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 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 12/04/2021.

Ficha de Avaliação Individual – Entrevista Profissional de Seleção
(Anexo III - Ata nº 1)

CANDIDATO: _____

			Avaliação do item	
Entrevista Profissional de Seleção	Sentido Crítico - visando avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas	e)Elevado	20	
		d)Bom	16	
		c) Suficiente	12	
		b) Reduzido	8	
		a)Insuficiente	4	
	Motivação - Visando avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional.	e)Elevado	20	
		d)Bom	16	
		c) Suficiente	12	
		b) Reduzido	8	
		a)Insuficiente	4	
	Expressão e fluência verbais - Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes	e)Elevado	20	
		d)Bom	16	
		c) Suficiente	12	
		b) Reduzido	8	
		a)Insuficiente	4	
	Qualidade da Experiência Profissional - Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido	e)Elevado	20	
		d)Bom	16	
		c) Suficiente	12	
		b) Reduzido	8	
		a)Insuficiente	4	
Valorização e Atualização Profissional - Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção.	e)Elevado	20		
	d)Bom	16		
	c) Suficiente	12		
	b) Reduzido	8		
	a)Insuficiente	4		
Fórmula de cálculo: (SC+M+EFV+QEP+VAP)/5				
TOTAL				

O Presidente do Júri,
