

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO 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 17/01/2023.

ATA Nº 1

Aos vinte e um dias do mês de abril, pelas dez horas , 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 Efetivo - Ana Maria Mendes Grancho Caetano, Assistente Técnica da ESEL e como 2º Vogal Efetivo – Nelson Alexandre Neves Simões, Técnico Superior 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**. -----

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

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

1.2 - 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 – A experiência profissional onde se pondera o exercício efetivo de funções num máximo de 20 valores.

1.2.1.4 - Avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 períodos avaliativos -----

1.2.2 - **Entrevista de Avaliação de Competências** – A Classificação Final resulta da média aritmética simples das competências em análise. -----

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 avaliada através de menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

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 = 100% PC + AP (Apto/não apto)-----

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

CF = 0,50 AC + 0,50 EAC -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

AP = Avaliação Psicológica -----

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

1.3.2 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de Não Apto. -----

1.3.3 - Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º 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 segundo ponto da ordem de trabalhos, 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:

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

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular-----

HAB = Habilitações Académicas de Base-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

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

a) 12º Ano - 12 valores-----

b) Licenciatura - 16 valores-----

c) Superior a licenciatura - 20 valores-----

2.2.2 - A Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação, 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 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 o posto de trabalho. -----

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

- Até 10 anos – 12 valores-----

- > 10 anos e ≤ 15 anos – 14 valores-----

- > 15 anos e \leq 20 anos - 16 valores-----

> 20 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 10 anos - 12 valores-----

- > 10 anos e \leq 15 anos - 14 valores-----

- > 15 anos e \leq 20 anos - 16 valores-----

- > 20 anos - 20 valores-----

2.2.4 - Será contabilizada a avaliação do desempenho dos últimos 3 períodos avaliativos, 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 nº 2 do artigo 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, 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. -----

4.2 - Legislação e bibliografia: -----

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); -----
- Despacho Normativo n.º 16/2009, de 20 de março (Estatutos da ESEL); -----
- Lei nº 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); -----
- Despacho n.º 5143/2021, de 20 de maio (Regulamento Geral de Organização e de Funcionamento das Unidades Estruturais de Recursos da ESEL); -----
- Lei nº 62/2007, de 10 de setembro (Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior). ----

5 – Relativamente ao método Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o júri que serão avaliadas as seguintes competências:

- a) **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
 - a. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - i. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.

- ii. Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
 - iii. Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
 - iv. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- b) **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.
- a. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - i. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
 - ii. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
 - iii. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
 - iv. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
- c) **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- a. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - i. Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
 - ii. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
 - iii. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.

- iv. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.
- d) **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
 - a. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - i. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
 - ii. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
 - iii. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
 - iv. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo

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,

(Márcia Ramos)

(Ana Caetano)

(Nelson Simões)

