

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR 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 28/01/2020, SOBRE A INFORMAÇÃO Nº 01/ADM/2020, DE 07/01/2020.

ATA Nº 1

Aos sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu na ESEL, o júri do concurso em epígrafe, constituído por: como Presidente, Ana Paula Silvano, Administradora da ESEL, como 1º vogal Isa Maria da Encarnação Vicente, Técnica Superior da ESEL, e como 2º vogal, Sónia Alexandra Prudêncio Campos, Técnica 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 - Deliberar sobre a aplicabilidade os 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 aplica-se a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1.1.2 - Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público 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 - A experiência profissional com incidência sobre as atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

1.2.1.4 - 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. 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, devidamente fundamentada. -----

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: -----

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \text{ -----}$$

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

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS \text{ -----}$$

em que:-----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de conhecimentos-----

AC = Avaliação curricular -----

AP = Avaliação Psicológica -----

ac = 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 (pontos 9 e 10 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).-----

1.3.4 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril ou em disposições legais prevalentes (a que estiver prevista na lei orçamental com esta natureza).-----

1.3.5 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

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

2.1.1 – O método de seleção Avaliação Psicológica, de acordo com o que está previsto no n.º 1 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será aplicada por entidade especializada pública, a saber o INA de acordo com contactos já efetuados pelo Apoio Técnico de Recursos Humanos da ESEL.-----

2.1.2 – Relativamente ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competência, será aplicado por técnicos com formação adequada para o efeito.

3 – 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 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:

$AC = HAB * 0,15 + FP * 0,10 + EP * 0,65 + AD * 0,10$ -----

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) Licenciatura – 18 valores

b) Mestrado ou Doutoramento – 20 valores

3.2.2 - As 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 as seguintes tabelas: -----

CURSOS DE PEQUENA, MÉDIA E LONGA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA ACÇÃO
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

Os cursos de formação que não especificuem 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 2 anos – 12 valores-----

- > 2 Anos e \leq 5 Anos – 14 valores-----

- > 5 Anos e \leq 10 Anos - 16 valores-----

- > 10 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 2 anos – 12 valores-----

- > 2 Anos e \leq 5 Anos – 14 valores-----

- > 5 Anos e \leq 10 Anos - 16 valores-----

- > 10 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 art.º 8º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril-----

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 e bibliografia:-----

a) Administração Pública:

Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro

b) Orgânica e funcionamento da ESEL, e do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior - Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro

Estatutos da ESEL - Despacho normativo n.º 16/2009, de 7 de abril;

Regulamento Geral de Organização e de Funcionamento dos Serviços da ESEL - Despacho n.º 3299/2016, de 3 de março;

c) Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:

Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto (Lei do Financiamento do Ensino Superior);

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro (Sistema de Normalização Contabilística – para a Administração Pública);

Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro (Sistema de Normalização Contabilística – para a Administração Pública);

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto;

Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro (Lei de Enquadramento Orçamental);

Lei n.º 98/97 de 26 de agosto (Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas).

6 – Os parâmetros a avaliar na **Entrevista de Avaliação de Competências** são:-----

6.1 - Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduzindo-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- I. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- II. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- III. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- IV. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

6.2 - Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduzindo-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- I. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- II. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- III. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- IV. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias

6.3- Iniciativa e autonomia: 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. Traduzindo-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- I. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- II. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- III. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- IV. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

6.4 - Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduzindo-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- I. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- II. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- III. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- IV. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.-----

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. -----

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

Deliberou o júri criar uma ficha com os Níveis de Avaliação e Valoração da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (Anexo II) e uma Ficha de Avaliação Individual da EPS (Anexo III) -----

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas treze 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,

Ana Paula Silvano

Isa Vicente

Sónia Campos