

**ATA Nº1**

**-----PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO INCERTO). -----**

-----Refª B) - 1 Técnico Superior (Área de Engenharia do Ambiente). -----

-----Ao vigésimo dia, do mês de agosto, de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo de 26/08/2024, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri: - Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo – Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta; -----

-----Vogais: Maria Manuela dos Santos Ramos Brito – Técnica Superior e Ana Maria Louvado Meneses – Coordenadora Técnica da sub-unidade Administrativa e de 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 nº2, do artº9, da Portaria nº 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 nº4, do artº30, do diploma anteriormente referido. -----

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

-----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 nº2, do artº9, da Portaria nº 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 nº4, do artº30, 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: -----

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

- **Habilitações Académica (HA);** -----
- 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. -----
- 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, sendo uma atitude facilitadora do

relacionamento e gerindo as dificuldade 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 a 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:-----

$$-----CF = AC \times 0,70 + EAC \times 0,30-----$$

-----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 compoitem 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

---

Maria Manuela dos Santos Ramos Brito

Vogal

---

Ana Maria Louvado Meneses