

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 6 (seis) técnicos superiores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o exercício de funções nos projetos do Plano de Recuperação e Resiliência

Ata n.º 1

Aos 28 dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, na (UniLEO), reuniu o júri nomeado pelo Despacho da Coordenadora, de 28 de abril de dois mil e vinte e dois, destinado à contratação excecional de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução dos projetos PRR, para preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho correspondente à carreira e categoria de técnico superior.

A reunião teve como ordem de trabalhos a identificação dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, relativamente ao procedimento concursal em causa, em conformidade com o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho de 2021.

Estiveram presentes os seus membros efetivos, Presidente Noémia Goulart, Coordenadora da UniLEO, as Vogais Dina Carriço e Alda Belo.

Ordem de Trabalhos:

Ponto 1 – Identificação dos métodos de seleção a utilizar;

Ponto 2 – Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular;

Ponto 3 – Definição da grelha a aplicar à entrevista profissional de seleção

Ponto 4 – Situações de igualdade de valorização final – Critérios de desempate para ordenação da/o(s) candidata/o(s) na respetiva ordenação.

Ponto 1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Serão adotados como métodos de seleção a Avaliação Curricular, e o método facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme o previsto no artigo 36.º da LTFP, e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual, conjugado com a Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho de 2021, com a seguinte ponderação:

$$\text{Classificação Final} = (\text{AC} \times 70\%) + (\text{EPS} \times 30\%)$$

Ponto 2 – Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação da/o(s) candidata/o(s), designadamente a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência profissional (EP) adquirida e tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho em referência e a formação profissional (FP).

A avaliação curricular visa analisar a qualificação da/o(s) candidata/o(s), ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, conforme n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula e conforme anexo I:

$$\text{AC} = (\text{HA } 30\%) + (\text{FP } 20\%) + (\text{EP } 50\%)$$

Onde:

HÁ	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional na área	Até 20 valores

Na Habilitação Académica (HA) ponderar-se-á, para além do grau da habilitação académica, outros cursos de grau superior, nos termos que se passam a indicar:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Na Formação Profissional (FP) serão apenas consideradas as ações de formação profissional, realizadas nos últimos cinco (5) anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, a comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento equivalente. Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Até 7 horas de formação	14 valores
Superior a 7 horas e inferior a 30 horas de formação	16 valores
De 30 horas e/ou mais horas de formação	20 valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia, 35 horas por semana e 140 horas por mês. A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores.

O júri deliberou ainda, considerar que a FP compreende colóquios, congressos, *workshops*, jornadas e outros eventos equiparados e cursos de formação profissional de pequena, média e longa duração, sem abranger horas frequentadas em cursos conferentes de graus académicos.

Na Experiência Profissional (EP), será considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, valorizando-se a experiência em funções similares e a sua duração temporal, sendo menos valorizado, outras funções não coincidentes com a caracterização dos postos de trabalho, mas que correspondam a categoria de grau de complexidade 3.

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EP)	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	12 valores
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos	16 valores
Mais de 3 anos	20 valores

A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções em diferentes atividades/funções, comprovada através do *Curriculum Vitae* profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado com declarações de entidades empregadoras, das quais se destacam as seguintes:

- Apoio à definição de modelos conceituais subjacentes ao desenvolvimento de processos, procedimentos e sistemas de informação;
- Articulação, recolha e tratamento de informação de entidades públicas no âmbito do desenvolvimento e implementação de projetos;
- Elaboração de relatórios e documentos de suporte à definição e requisitos técnicos e funcionais para o desenvolvimento de sistemas de informação;
- Definição de processos, procedimentos e requisitos para sistemas de informação no âmbito da implementação do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- Consolidação de Contas de outra Informação;
- Controlo orçamental e económico-financeiro;
- Apoio ao planeamento, gestão e acompanhamento dos projetos;
- Acompanhamento de processos de contratação pública;
- Experiência de trabalho em equipas multidisciplinares;
- Conhecimentos de informática adequados às tarefas a realizar.

Valorizando-se a experiência em funções similares, nomeadamente a Inscrição na Ordem dos Contabilistas Certificados; Experiência profissional ou estágio profissional em contabilidade pública; Experiência em contratação pública e do processo orçamental na administração pública.

Para objetivar a classificação final individual da/o(s) candidata/o(s) na AC, na EPS, o júri aprovou uma "Ficha de Classificação" que faz parte integrante da presente ata (Anexos I a III).

Ponto 3 - Definição da grelha a aplicar à entrevista profissional de seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma grelha de avaliação individual diretamente relacionada com o perfil de competências previamente estabelecido e que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O júri deliberou que a classificação da EPS será a resultante da média aritmética simples entre a valoração atribuída por cada um dos elementos do júri ao conjunto dos parâmetros objeto de ponderação de acordo com a seguinte fórmula e conforme a grelha constante do Anexo II:

$$EPS = \frac{CEFV + MI + IVAP + CASP}{4}$$

4

Onde:

CEFV = Capacidade de expressão e fluência verbais;

MI = Motivação e Interesse;

IVAP = Interesse pela valorização e atualização profissional;

CASP = Capacidade de adaptação socioprofissional

	Valoração
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Capacidade de Expressão e Fluência Verbais (CEFV) – Visa analisar e ponderar a sequência lógica do raciocínio, fluência e riqueza da expressão verbal.

Motivação e Interesse (MI) – Visa ponderar as motivações profissionais, interesses e gostos dos candidatos face ao conteúdo e exigências da carreira e categoria, a capacidade de lidar com situações de pressão e a manifestada pelo sentido de disponibilidade.

Interesse pela Valorização e Atualização Profissional (IVAP) – Visa determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos candidatos em realizar-se e aperfeiçoar-se profissionalmente de forma sistemática, independentemente da intervenção dos serviços.

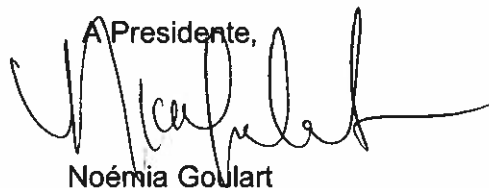
Capacidade de Adaptação Socioprofissional (CASP) – Visa ponderar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores.

Ponto 4 – Situações de igualdade de valorização final - Critérios de desempate para ordenação da/o(s) candidata/o(s) na respetiva ordenação.

Em situações de igualdade de classificação final, delibera o Júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- Maior valoração obtida no método da avaliação curricular;
- Maior valoração no método entrevista profissional de seleção;
- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
- Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionada com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura).

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente,

Noémia Goulart

As Vogais,


Dina Carriço


Alda Belo

ANEXO I

FICHA INDIVIDUAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidata/o _____

$$AC = HA + FP + 2EP$$

3

Habilitação Académica (HA)		Valoração Final
Licenciatura	16	
Mestrado	18	
Doutoramento	20	

Formação Profissional (FP)	Valoração Final
Até 7 horas de formação	14 valores
Superior a 7 horas e inferior a 30 horas de formação	16 valores
De 30 horas e/ou mais horas de formação	20 valores
TOTAL	

Experiência Profissional (EP)	
Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho	Valoração Final
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	12 valores
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos	16 valores
Mais de 3 anos	20 valores
TOTAL	





ANEXO II

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidata/o: _____

PARÂMETROS	VALORAÇÃO					
	20	16	12	8	4	FINAL
Capacidade de expressão e fluência verbais (Analisar e ponderar a sequência lógica do raciocínio, fluência e riqueza da expressão verbal)						
Motivação e Interesse (Visa ponderar as motivações profissionais, interesses e gostos dos candidatos face ao conteúdo e exigências da carreira e categoria, a capacidade de lidar com situações de pressão e a manifestada pelo sentido de disponibilidade.)						
Interesse pela valorização e atualização profissional (Determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos candidatos em realizar-se e aperfeiçoar-se profissionalmente de forma sistemática independentemente da intervenção dos serviços)						
Capacidade de Adaptação Socioprofissional (Ponderar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores)						

Pontuação Total (PT):	
Classificação da EPS (PT:4) =	

	Valoração
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

[Handwritten marks]

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

CANDIDATA/O: _____

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

CF = (AC x 70%) + (EPS x 30%)