

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICA/O SUPERIOR (EQUIPA MULTIDISCIPLINAR – RADAR SOCIAL) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO Proc. n.º 400.02. (3917/2024)

Aos vinte e cinco dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, reuniu na Divisão de Recursos Humanos o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho de **Técnica/o Superior (equipa multidisciplinar – Radar Social)**, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, designado por despacho do Vereador Luís Miguel Calha, no exercício da competência delegada na área de recursos humanos, datado de vinte e oito de junho de dois mil e vinte e quatro, constituído pela presidente do júri, Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, pela vogal efetiva, Maria João Custódio Martins das Neves, Técnicas Superior Coordenadora da Equipa Técnica do Radar Social e pela vogal suplente, Maria Teresa Malva Vaz, Técnica Superior em substituição da vogal efetiva, Sandrine Marçano Palhinhas, Chefe de Divisão de Intervenção Social e Saúde, ausente por motivo de férias, *para proceder à definição de critérios, fatores de ponderação e de classificação da Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Curricular.*

O júri aprovou por unanimidade, utilizar os critérios e fatores a seguir mencionados.

Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciadas pelas/os candidatas/os em contexto real de trabalho similar.

A metodologia de avaliação de competências exige a elaboração prévia do perfil de competências, o qual identifica as competências essenciais e os comportamentos profissionais considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

Em face do exposto o Júri delibera por unanimidade o seguinte:

A EAC terá a duração máxima tendencial de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tendo a ponderação final como método de seleção de 50%.

Será elaborado e aprovado um guião no qual constarão um conjunto de questões a colocar às/ao(s) candidata/o(s), diretamente relacionadas com o perfil de competências que a seguir se refere, associado a uma grelha de avaliação individual que reflita a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A grelha de avaliação individual a ser utilizada é a que a seguir se indica, evidenciando a apreciação quantitativa e qualitativa relativamente a cada competência em análise e os comportamentos associados:

GRELHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL																																																					
Candidata/o:																																																					
Posto de Trabalho:																																																					
Quadro I: Atribuir pontuação a cada comportamento em análise, mediante a seguinte escala de avaliação: Escala de avaliação (comportamentos associados): 0 - Comportamento Não Demonstrado 1 - Comportamento Demonstrado																																																					
Quadro I <table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="text-align: center; padding: 5px;">Comportamentos associados</th> <th rowspan="2" style="text-align: center; padding: 5px;">Total</th> <th rowspan="2" style="text-align: center; padding: 5px;">Apreciação Qualitativa (AQ)</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Competência essencial</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">1</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">2</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">3</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">C1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">C2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">C3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">C4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">C5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Comportamentos associados					Total	Apreciação Qualitativa (AQ)	Competência essencial	1	2	3	4	C1							C2							C3							C4							C5						
Comportamentos associados					Total	Apreciação Qualitativa (AQ)																																															
Competência essencial	1	2	3	4																																																	
C1																																																					
C2																																																					
C3																																																					
C4																																																					
C5																																																					
Apreciação Quantitativa/Qualitativa: (Escala de apreciação) 0 - Insuficiente 1 - Reduzido 2 - Suficiente 3 - Bom 4 - Elevado																																																					
Avaliação Final = [C1 + C2 + C3 + C4 + C5]																																																					
AVALIAÇÃO FINAL						RESULTADO																																															

Perfil de competências



O júri aprovou por unanimidade, o perfil de competências que a seguir se expõe, com a descrição daquelas que considera essenciais e determinantes para o desempenho da função e comportamentos associados:

Entrevista de Avaliação de Competências

Competências	Comportamentos associados
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	➤ Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). ➤ Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. ➤ Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. ➤ Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	➤ Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. ➤ Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. ➤ Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. ➤ Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	➤ Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. ➤ Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. ➤ Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. ➤ Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros



CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	➤ Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. ➤ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. ➤ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. ➤ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	➤ Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. ➤ Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. ➤ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. ➤ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação curricular visa analisar a qualificação da/o(s) candidata/o(s), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, e avaliação de desempenho obtida, tendo a ponderação final como método de seleção de 50%.

ASPETOS A CONSIDERAR						
1. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)					Valores	
Média final quantitativa do curso superior						
Fatores da valorização (não cumulativos):						
- Pós - graduação /parte escolar de mestrado (*) - 0,50 Valores						
- Mestrado ou parte académica do doutoramento (*) - 1 Valor						
- Doutoramento (*) – 1,5 Valores						
(*) Com relevância para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho						
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)					Valores	
(Não pode ultrapassar os 20 valores) Sem formação profissional 0 valores						
Ações de formação, cursos, seminários, colóquios, conferências, simpósios, congressos, jornadas e outros	Duração de cada ação de formação					
	1 dia	≥ 2 dias ≤ 5 dias	≥ 6 dias ≤ 14 dias	≥ 15 dias ≤ 29 dias	≥ 30 dias ≤ 40 dias	> 40 dias
Áreas com relevância direta para a missão do serviço, exigências e competências necessárias ao exercício das funções	4	7	12	16	18	20
3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)					Valores	



(Não pode ultrapassar os 20 valores) Só serão valorados os períodos de experiência profissional relevantes e adequadas para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar			
Designação	N.º Máximo	Valor Unitário	Valoração
1. Inferior a 1 ano			10 valores
2. Entre 1 a 4 anos			12 valores
3. Entre 4 a 8 anos			14 valores
4. Superior a 8 anos			16 valores
5. Coordenação de serviços	2	0,50	valores
6. Exercício de cargo com desempenho relevante devidamente comprovado	2	0,50	valores
7. Colaboração na elaboração de propostas/ projetos/ candidaturas a prémios de qualidade/ excelência e acreditação	4	0,25	valores
8. Integração em serviço ao qual tenha sido atribuído prémio de qualidade	2	0,50	valores
9. Implementação de boas práticas para o serviço	2	0,25	valores
10. Participação em grupos/equipas de trabalho com apresentação de propostas para otimização de procedimentos / melhoria de serviço	4	0,25	valores
11. Monitor de ações de formação	2	0,50	valores
12. Outras atividades de relevo na área funcional inerentes ao posto de trabalho	2	1,00	valores
4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)		Valores	
Avaliação de Desempenho referente ao último Biénio em que a/o candidata/o tenha exercido funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. À/Ao(s) candidata/o(s) que não possua(m) avaliações de desempenho será atribuída a menção de ADEQUADO - 12 valores			
Excelente – 20 valores			
Desempenho relevante – 18 valores			
Desempenho adequado – >3,5 pontos – 14 valores			
≥3 pontos a ≤ 3,5 pontos – 13 valores			
até 3 pontos – 12 valores			
Desempenho inadequado – 0 valores			

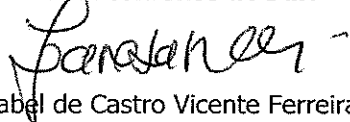
<i>Avaliação curricular</i> = $\frac{H.L. + F.P. + E.P. + A.D.}{4}$	
--	--

Notas:

1. Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente certificadas.
2. Às ações de formação cujos certificados não indiquem a respetiva duração será atribuída a pontuação correspondente a um dia.
3. Para os efeitos do cálculo de duração das ações de formação um dia corresponde a 7 horas de formação.

Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri



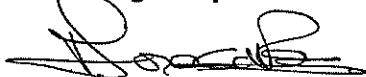
Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro

A 1.ª Vogal Efetiva



Maria João Custódio Martins das Neves

A 1.ª Vogal Suplente



Maria Teresa Malva Vaz