

## ATA n.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro de 2023, reuniu, nas instalações da Lipor, o Júri nomeado no âmbito da abertura de procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Lipor, 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, para a Unidade de Gestão e Inovação, no âmbito do Projeto "CircularTech" (Curador), financiado pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Presidente do júri: Benedita Barbosa Macedo Chaves Gebhard, Diretora do Departamento de Inovação, Investigação e Desenvolvimento;

Vogal efetivo: Soraia Varejão Taipa, Gestora da Unidade de Gestão da Inovação, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Vogal efetivo - Cláudia Cristina Lopes Pacheco, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

O Presidente do Júri informou que a reunião tem como ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e os respetivos sistemas de valoração final a aplicar no presente procedimento concursal;
- Elaborar a proposta da minuta do aviso de abertura do procedimento concursal.

Aberta a presente reunião e em cumprimento da ordem de trabalho, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, será aplicado o método de seleção obrigatório: **Avaliação Curricular.**

**A.1. Avaliação Curricular (AC):** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP). Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades. 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:

### **A.1.1. Habilitações Académicas (HA):**

Os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura na Área de Estudo de Ciências Empresariais, Artes, ou Engenharia e Técnicas Afins, nomeadamente nas Áreas de Educação e Formação de Ciências Empresariais (CNAEF 340), Gestão e Administração de Empresas (CNAEF 345), Marketing (CNAEF 342), Design (CNAEF 214), Tecnologia dos Processos Químicos (CNAEF 524) e Engenharia e Técnicas afins (CNAEF 520), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Será ponderada a habilitação académica (relacionada com o posto de trabalho), de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	16 valores
Habilitação Académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

**A.1.2. Formação Profissional (FP):** a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Assim, face à relevância para as funções a exercer, neste parâmetro serão consideradas preferencialmente as formações realizadas nas seguintes áreas:

- Formação em vitrinismo ou similar e vendas;
- Conhecimentos na ótica do utilizador em Microsoft Office, ferramentas digitais de loja e gestão de Clientes;

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte grelha:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de Formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração inferior a 25 horas	12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 26 e 64 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 65 e 100 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída/o se relacionada com o posto de trabalho	20 valores

### A.1.3. Experiência Profissional (EP):

Neste fator pretende-se avaliar a experiência profissional dos candidatos, relevante para o posto de trabalho em causa. Assim, será considerada a experiência profissional com referência à data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal, desde que devidamente comprovada através da apresentação de documento(s) emitido(s) pela(s) respetiva(s) entidade(s) com indicação da data de início e, se aplicável, a data de cessação de funções.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	14 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	18 valores
Experiência ≥ a 5 anos	20 valores

A avaliação curricular, será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%)$$

**A2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A classificação a atribuir a cada competência 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 das seguintes competências, e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR + OSP + PO + AISC + AMC + IA + IQ) / 7$$

**A.2.1. Orientação para Resultados (OR):** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

**A.2.2. Orientação para o Serviço Público (OSP):** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

**A.2.3. Planeamento e Organização (PO):** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

**A.2.4. Análise da informação e sentido crítico (AISC):** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

**A.2.5. Adaptação e melhoria contínua (AMC):** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

**A.2.6. Iniciativa e autonomia (IA):** 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

**A.2.7. Inovação e Qualidade (IQ):** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

Assim, cada competência será valorada nos seguintes termos:

Entrevista de avaliação de Competências	Valoração
O candidato não evidência indicadores comportamentais de competência	0 valores
O candidato evidência apenas 1 indicador comportamental de competência	5 valores
O candidato evidência 2 indicadores comportamentais de competência	10 valores
O candidato evidência 3 indicadores comportamentais de competência	15 valores
O candidato evidência 4 indicadores comportamentais de competência	20 valores

A classificação final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da média aritmética ponderada obtida pelos candidatos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar, na lista de ordenação final, serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro: “**Entrevista de Avaliação de Competências**”;
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro: “**Formação Profissional**”;
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro: “**Experiência Profissional**”.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de março, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Presidente do Júri,



Benedita Gebhard

Vogal Efetivo



Soraia Taipa

Vogal Efetivo



Cláudia Pacheco