

ATA n.º 1

Aos vinte e três 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 três (3) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Lipor, para a Unidade de Gestão e Inovação, no âmbito do Projeto “CircularTech” (Cliente), 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 do 12º Ano de Escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (Ensino Secundário)	16 valores
Habilitação Académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	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 atendimento ao público;
- Conhecimentos na ótica do utilizador em Microsoft Office - Word e Excel.

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 total inferior a 8 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 9 horas e 34 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas	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 < 2 ano	12 valores
Experiência ≥ 2 e < 5 anos	14 valores
Experiência ≥ 5 e < 10 anos	18 valores
Experiência ≥ a 10 anos	20 valores

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

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

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:

$$EAC = (ROR + OSP + OMT + AMC + IQ + IA) / 6$$

A.2.1. Realização e Orientação para Resultados (ROR) - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- 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 exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.

Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.

No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.

Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos

A.2.3. Organização e Método de trabalho (OMT) - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

- Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
- Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

A.2.4. Adaptação e Melhoria Contínua (AMC) - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

- Reage, normalmente, 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 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 acções de formação de reconhecido interesse para o serviço.

A.2.5. Inovação e Qualidade (IQ) - Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

- Executa as tarefas de forma crítica e, perante a deteção de deficiências, faz propostas de correção
- Sugere novas práticas de trabalho com o objectivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.
- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Adere às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional.

A.2.6. Iniciativa e Autonomia (IA) - Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas

- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais
- Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica
- Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas.
- Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

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