

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Economia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Empreendedorismo

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de 2021, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Dr.ª Paula Maria Ferreira Alves, na qualidade de Presidente do Júri, Dr. Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira – Chefe de Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Dr.ª Sandra Maria Ferreira Marques – Técnica Superior na área de Ciências Sociais, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo. -----

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

Métodos de seleção: -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: -----

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 60 minutos, composta por: componente específica – 2 perguntas diretas (2,5 valores por cada resposta certa justificada e 1 questão de desenvolvimento (10 valores); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas: -----

Legislação de carácter geral: -----

- Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais. -----

Legislação de carácter específico: -----

- Recomendação da comissão de 6 de Maio de 2003 relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas [notificada com o número C(2003) 1422] (Texto relevante para efeitos do EEE) (2003/361/CE); Decreto-Lei n.º 266/2012 de 28 de dezembro – Ministério da Economia e do Emprego; Portaria n.º 51/2015 de 26 de fevereiro – Ministério das Finanças e da Economia; Decreto-Lei n.º 82/2014 de 20 de maio – Ministério da Economia e Portaria n.º 57-A/2015 - Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Economia. -----

Outras matérias: -----

- RNI – Rede Nacional de Incubadoras; Start Up Portugal e Rede IERA. -----

A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: -----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a -----

atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. -----

3.1. As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

Doutoramento na área de Economia	20 Valores
Mestrado na área de Economia (Licenciatura Pré-Bolonha)	18 Valores
Mestrado na área de Economia (Licenciatura Pós-Bolonha)	16 valores
Licenciatura em Economia (Licenciatura Pré-Bolonha)	
Licenciatura em Economia (Licenciatura Pós-Bolonha)	14 Valores

3.2. A Formação Profissional (FP), 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 e obtidas nos últimos 5 anos. -----

A posse de Pós-Graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas 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 da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

Sem formação relevante	0 Valorés
------------------------	-----------

Penabaz
51.

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas	18 Valores
Pós-graduação ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

3.3. Experiência Profissional (EP), neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções na área de economia para o qual o procedimento concursal é aberto. -----

Sem experiência	0 Valores
Até 1 ano	10 valores
1 ano a < 5 anos	15 Valores
5 anos a < 10 anos	17 valores
>10 anos	20 Valores

3.4. A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;
- b. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
- c. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;

d. Desempenho excelente-----20 valores.

3.4.1. Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências:

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da informação e Sentido crítico; Inovação e qualidade;
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e persuasão.;
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

4.1. Este método será avaliado de acordo com o seguinte:

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas;
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas;
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente em 3/4 competências definidas;
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas.

4.2. Será avaliada 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.

4.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

A valoração deste método de seleção é de 25%.

Como método de seleção facultativo será utilizado:

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos de comportamento, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

5.1. É avaliada 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. -----

5.2. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

Motivação: -----

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

Sentido de organização: -----

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

Experiência profissional: -----

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

Conhecimento das funções: -----

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16



Handwritten signature and initials

Muitos conhecimentos	Elevado	20
----------------------	---------	----

Comunicação:

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelente	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal:

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

5.3. A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC= Avaliação Curricular-----


EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----



E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento


(Presidente)


(1.º vogal efetivo)


(2.º vogal efetivo)



Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
Sentido de Organização	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
Experiência Profissional	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
Conhecimento das funções	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
Comunicação	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Relacionamento Interpessoal	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento

