

	ATA DE REUNIÃO PROCEDIMENTO CONCURSAL	Ata nº 1/UAD/2021
---	--	--------------------------

Procedimento Concursal: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <input type="checkbox"/> A termo <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro </td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> A termo <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro	<input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro
<input type="checkbox"/> A termo <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro	<input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> Assistente Operacional <input type="checkbox"/> Assistente Técnico <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Outro		
Área: Sustentabilidade (licenciaturas nas áreas de Geografia, Gestão do Território, Arquitetura, Planeamento, Desenvolvimento Local e Regional, Economia)	Nº de vagas: 1		
Publicado: N/A nesta fase. Diário da República n.º N/A nesta fase. Bolsa de Emprego Público n.º N/A nesta fase.			
Júri:	Maria Teresa Folgoa Batista (Presidente) Ana Isa Carichas Coelho (vogal efetivo) Filipe Netto Duarte (Vogal efetivo) Ricardo Osório de Barros (vogal suplente) João Sardinha (vogal suplente)		
Assunto: Fixação de critérios			
<p>Aos 05 dias do mês de julho do ano 2021, pelas 10 horas e 00 minutos, por vídeo chamada, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, área funcional de Sustentabilidade, para exercer funções na Unidade de Ambiente e Desenvolvimento, desta Comunidade Intermunicipal autorizado por deliberação do Secretariado Executivo, ante a deliberação tomada pelo Conselho Intermunicipal de 20/04/2021.</p> <p>A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum.</p> <p>Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos números 1 e 2 do art.º 36 da lei 35/2014, de 20 de junho, e o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção previsto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:</p> <p>Métodos de seleção:</p> <p>No caso dos candidatos abrangidos pelo nº 2 do art 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, ou seja, candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal (circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados na alínea b)):</p> <p>a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.</p> <p>b) Aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.</p>			

At 100

Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, conforme Anexo II. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação final é obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)].$$

Sendo que:

- HA = - Licenciatura na área pretendida (Pós-Bolonha) - 12 valores;
- Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (pós Bolonha) – 14 valores;
- Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores;
- Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.

FP = será contabilizada a totalidade das horas das ações de formação com certificado, e apenas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e até ao limite máximo de 20 valores;

- Formação profissional não relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 2 valores;
- Até um total de 35 horas de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 8 valores;
- Entre 36 e 140 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 12 valores;
- Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 18 valores;
- Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 20 valores.

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes e associadas ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores;

- < 1 ano – 4 valores;
- = 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- = 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- = 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- = 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- => 9 anos – 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com carácter eliminatório visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações pessoais através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências constante no anexo I. As competências definidas são as seguintes:

Competências técnicas: Análise de Informação e sentido crítico; Orientação para resultados e Planeamento e organização;
Competências pessoais: Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço;

O Presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Ames

Nível classificativo por competência	
20- Elevado	Demonstra elevada competência
16 - Bom	Demonstra muito boa competência
12 -Suficiente	Demonstra boa competência
8- Reduzido	Demonstra pouca competência
4 - Insuficiente	Demonstra muito pouca competência

A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido. Assume a forma escrita, com consulta (em suporte papel e sem anotações), revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, é composta por dois grupos, conforme ficha classificativa que se encontra no anexo IV.

A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 questões de escolha múltipla, valoradas da seguinte modo:

6 questões (de escolha múltipla) – 1 (um) valor cada

14 questões de escolha múltipla – 1 (um) valor cada

A legislação sobre a qual versará a Prova Escrita de Conhecimentos (PC), será a seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro – SIADAP
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro
- Decreto-Lei n.º 209/2009 de 03 de setembro
- Lei n.º 77/2015 de 29 de julho - Regime jurídico da organização dos serviços das entidades intermunicipais e o estatuto do respetivo pessoal dirigente
- Regulamento Interno da CIMAC – Regulamento 552/2021 (Diário da República n.º 115/2021, Série II de 2021-06-16)
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - novo Código do Procedimento Administrativo
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro
- Comissão Europeia. (2019). Pacto Ecológico Europeu. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Bruxelas, 11.12.2019, disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0008.02/DOC_1&format=PDF
- Ministério do Planeamento. (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência – Recuperar Portugal, construindo o futuro*. Lisboa, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=recuperar-portugal-construindo-o-futuro-plano-de-recuperacao-e-resiliencia>
- Ministério do Planeamento. (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência – Recuperar Portugal, construindo o futuro. Parte 2: Descrição das reformas e investimentos*. Lisboa, disponível em: <https://dados.gov.pt/pt/datasets/documentacao-do-prr/#>
- Ministério do Planeamento. (2020). *Estratégia Portugal 2030 – Documento de Enquadramento Estratégico*. Lisboa, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3d%BQAAAB%2bLCAAAAAABAAzNDC3NAEAKBRcpAUAAAA%3d>
- CCDR-A. (2020). *Estratégia Regional – Alentejo 2030. Versão Final*. Évora, disponível em: <https://www.ccdr-a.gov.pt/docs/ccdra/gestao/ER2030.pdf>
- CCDR-A. (2020). *Estratégia Regional de Especialização Inteligente – Alentejo 2030. “uma (nova) década para co-construir região e desafiar o futuro.”*. Évora, disponível em: <https://www.ccdr-a.gov.pt/docs/ccdra/gestao/EREI2030.pdf>
- CIMAC. & Quaternaire Portugal. (2020). *Avaliação e atualização da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial do Alentejo Central para o período de programação 2021-2027*. Évora, disponível em: <https://www.cimac.pt/estrategia-integrada-de-desenvolvimento-territorial-do-alentejo-central-para-o-periodo-de-programacao-2021-2027/>

- CIMAC. & ADRAL. (2014). *Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial do Alentejo Central 2020*. Évora, disponível em: <https://www.cimac.pt/wp-content/uploads/2020/11/Estrategia-de-Desenvolvimento-Territorial.pdf>
- CIMAC. (2015). *Pacto para o Desenvolvimento Coesão Territorial – CIMAC*. Évora, disponível em: https://www.cimac.pt/wp-content/uploads/2020/11/PDCT_CIMAC.pdf
- Governo de Portugal. (2019). *Plano Nacional de Investimentos*. Portugal, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzszAACVj6B%2bBAAAAA%3d%3d>
- European Commission. (2020). *Questions and Answers on the EU Cohesion policy legislative package 2021-2027*. Brussels, disponível em: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/factsheet/new_cp/simplification_handbook_en.pdf
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_2381
- European Commission. (2018). *EU budget: Regional Development and Cohesion Policy beyond 2020*. Strasbourg, disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_3885
- Comissão Europeia. (2016). *FUNDOS ESTRUTURAIS DE INVESTIMENTO EUROPEUS 2014-2020: Textos e comentários oficiais*. Bruxelas, disponível em: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/blue_book/blueguide_pt.pdf
- Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a aplicação do Plano de Ação para a Economia Circular; disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0190&from=SK>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 190-A/2017 O Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal.
- European Commission. (2020). *A new Circular Economy Action Plan for a cleaner and more competitive Europe*. Brussels, disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF
- European Commission. (2018). *A European Strategy for Plastics in a Circular Economy*. Brussels, disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2df5d1d2-fac7-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
- Governo de Portugal. (2017). *LIDERAR A TRANSIÇÃO: Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal 2017-2020*. Portugal, disponível em: <https://eco.nomia.pt/contents/ficheiros/paec-pt.pdf>

Deverá ser considerada, em toda a legislação referida, a sua versão atualizada e/ou consolidada.

Avaliação Psicológica (AP) com carácter eliminatório visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I. É valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação efetuada de acordo com o anexo III. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam:

1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Suficiente/12 valores - Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Insuficiente/4 valores - Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

2- Interesse e Motivação Profissional (IMP) - Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções.

Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional

Auto

Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG) - Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal.

Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração
Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração
Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração
Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração
Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração

4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal e tom de voz)

Elevado/20 valores- Mostrou elevada clareza e fluência do discurso
Bom/16 valores - Mostrou boa clareza e fluência do discurso
Suficiente/12 valores- Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
Reduzido/8 valores - Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
Insuficiente/4 valores- Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4$$

A Ordenação Final será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção:

$$- OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

$$- OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.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, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.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, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

Não havendo mais assuntos a tratar pelo Presidente do Júri a reunião foi encerrada pelas 12 horas e 30 minutos, tendo sido lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos seus membros.

Os membros do Júri

Assinado por: **Maria Teresa Folgoa Batista**

Num. de Identificação: 08588223

Data: 2021.07.07 14:09:10+01'00'



(Presidente do Júri)

Assinado por: **FILIPPE NETTO DE MIRANDA DUARTE**

Num. de Identificação: B1101004540

Data: 2021.07.14.09:28:17+01'00'

Filipe Netto de Miranda Duarte

(Vogal Efetivo)



(Vogal Efetivo)

Anexo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (M/F) DO MAPA DE PESSOAL DA CIMAC

ANEXO I

PERFIL PROFISSIONAL / COMPETÊNCIAS

DADOS DO POSTO DE TRABALHO		
CARREIRA: Técnico Superior		CATEGORIA: Técnico Superior
POSIÇÃO REMUNERATÓRIA: 2.ª	NÍVEL REMUNERATÓRIO: 15	REMUNERAÇÃO: 1.205,08€
ÁREA DE ATIVIDADE: SUSTENTABILIDADE		
NATUREZA DAS FUNÇÕES: As associadas à carreira de técnico superior		
ÁREAS DE ATUAÇÃO/FUNÇÕES		
Caracterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver		
De acordo com o anexo referido no art.º 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ao Técnico Superior, corresponde o seguinte conteúdo funcional:		
Exercer funções de desenvolvimento, gestão e acompanhamento de projetos nacionais e internacionais na área do planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do Alentejo Central.		
Garantir o desenvolvimento e acompanhamento técnico e financeiro de projetos relacionados com o desenvolvimento harmonioso, inteligente e sustentável do território, nomeadamente conexão e acessibilidades digitais - SIRAE – Sistema Integrado Regional de Acolhimento Empresarial do Alentejo Central, Economia Circular no AC, Estratégias territoriais de desenvolvimento (PDCT - Pacto para o Desenvolvimento e coesão Territorial 2020 e 2030, EIDT – Estratégia Integrada de desenvolvimento Territorial, Estratégia Regional de Especialização Inteligente (EREI)).		
Acompanhamento das políticas públicas de desenvolvimento regional; Projetos nas áreas do acolhimento empresarial, viveiros de empresas e reabilitação urbana ou outros projetos na área do desenvolvimento sustentável (ambiental, social e económico) associado ao Alentejo Central.		
Garantir o acompanhamento e identificação de programas de financiamento, elaboração de candidaturas, apoio aos municípios, criação e dinamização de grupos de trabalho para o desenvolvimento sustentável com os municípios, envolvendo os GADE's, e a participação de outros atores regionais e acompanhamento de outras ações nas temáticas do desenvolvimento económico, social e ambiental do território.		
Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.		
Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.		
FORMAÇÃO FORMAL		
GRAU ACADÉMICO: LICENCIATURA		
ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO (CNAEF)	LICENCIATURAS ADMITIDAS	
Arquitetura e Urbanismo (581)	Geografia, Gestão do Território, Arquitetura, Planeamento,	
Economia (314)	Desenvolvimento Local e Regional, Economia	

São as seguintes as **Competências Comportamentais** consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção- Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Anexo

Técnico Superior	
Competências Técnicas	Competências Pessoais
<p>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.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. 	<p>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	

Acus

**Grelha de Avaliação Individual da
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

Nível classificativo por competência	
20- Elevado	Demonstra elevada competência
16 - Bom	Demonstra muito boa competência
12 -Suficiente	Demonstra boa competência
8- Reduzido	Demonstra pouca competência
4 - Insuficiente	Demonstra muito pouca competência

**ANEXO II –
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

NOME DO CANDIDATO: _____

PARÂMETRO: Habilitações Acadêmicas (HA) - 20%

Grau	Área	Valoração da habilitação
Valoração da Habilidade Acadêmica		

PARÂMETRO: Formação Profissional (FP) - 35%

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da Formação Profissional	

PARÂMETRO: Experiência Profissional (EP) - 45%

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

AVALIAÇÃO CURRICULAR FINAL

Valoração da Avaliação Curricular	

A classificação final é obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)].$$

Sendo que:

- HA** = - Licenciatura na área pretendida (Pós- Bolonha) - 12 valores;
 - Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (pós Bolonha) – 14 valores;
 - Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores;
 - Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.

FP = será contabilizada a totalidade das horas das ações de formação com certificado, e apenas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e até ao limite máximo de 20 valores;

- Formação profissional não relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 2 valores;
- Até um total de 35 horas de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 8 valores;

- Entre 36 e 140 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 12 valores;
- Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 18 valores;
- Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 20 valores.

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes e associadas ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores;

- < 1 ano – 4 valores;
- = 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- = 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- = 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- = 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- = > 9 anos – 20 valores.

ANEXO III
FATORES DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Fatores:

Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções.

- Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional
- Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional
- Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
- Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional
- Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

Capacidade de trabalho em grupo (CTG)

Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal e tom de voz)

- Elevado/20 valores - Mostrou elevada clareza e fluência do discurso

Alice

- Bom/16 valores - Mostrou boa clareza e fluência do discurso
- Suficiente/12 valores- Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
- Reduzido/8 valores - Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
- Insuficiente/4 valores- Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

GRELHA DE AVALIAÇÃO

FATORES	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Responsabilidade e Compromisso com o serviço					
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de trabalho em grupo					
Capacidade de expressão e comunicação					

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

$$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4$$

Auto

ANEXO IV

FICHA DE APURAMENTO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Nº de Questões	Tipo	Valores	Total
6	Escolha múltipla	1 cada	6 valores
14	Escolha múltipla	1 cada	14 valores
Total			20 valores

ANEXO V

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos pelo nº 1 do artº 36º da LGTFP)

Prova de Conhecimentos (PC)	
Avaliação Psicológica (AP)	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)	
Ordenação Final (OF)	
$OF = 0,40 \times PC + 0,30 \times AP + 0,30 \times EPS$	

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos pelo nº 2 do artº 36º da LGTFP)

Avaliação Curricular (AC)	
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)	
Ordenação Final (OF)	
$OF = 0,40 \times AC + 0,30 \times EAC + 0,30 \times EPS$	