



ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento de 1 (um) técnico superior para a Unidade de Qualidade e Auditoria, com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado

No dia 22 de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr.º Vogal do Conselho Diretivo, Dr.º José Manuel Lucas, de 03/01/2024, e para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 9 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, reuniu-se, tendo participado a Presidente, Margarida de Menezes Marcão Cavalheiro das Neves, a 1.ª Vogal efetiva, Florbela dos Reis Costa e a 2.ª Vogal efetiva, Magda Renata Palma Pereira. ---

Assim, a reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: ---

1. Caracterização do posto de trabalho ---

O posto de trabalho a ocupar insere-se na Unidade de Qualidade e Auditoria, cujas competências estão definidas no artigo 15.º da Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, que aprova os Estatutos da Casa Pia de Lisboa, I.P. ---

As habilitações literárias exigidas, as competências e as atividades a assegurar estão previstas no perfil de competências “Técnico(a) de Qualidade e Auditoria”, constante em anexo à presente ata. ---

2. Métodos de seleção ---

Tendo presente o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, os métodos de seleção aplicáveis ao presente procedimento concursal são os seguintes:

- Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante a situação profissional de cada candidato;---
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ---

2.1. Prova de Conhecimentos (PC) ---

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.

A PC será aplicada aos candidatos que se encontrem numa das seguintes condições:

(i) Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e da categoria de técnico superior, que exerçam as funções postas a concurso e optem por afastar o método de seleção de avaliação curricular;---

(ii) Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e da categoria de técnico superior, que não exerçam as funções postas a concurso;---

(iii) Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que sejam titulares de outra categoria ou carreira profissional.---

(iv) Aos candidatos que beneficiem do direito de candidatura, previsto no artigo 24.º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.---

Será uma prova escrita, com possibilidade de consulta da documentação aplicável, sendo de natureza teórica e de realização individual, e terá a duração máxima de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos. A PC será efetuada em suporte de papel ou eletrónico, podendo ser constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, de pergunta direta e de resposta livre (desenvolvimento). ---

A PC incide sobre as matérias / temáticas referentes à legislação e normas abaixo descritas: ---

- Lei Orgânica da Casa Pia de Lisboa, I.P. – Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março; ---
- Estatutos da Casa Pia de Lisboa, I. P. - Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro; -
- NP EN ISO 9000:2015: Sistemas de gestão da qualidade – Fundamentos e vocabulário; ---
- NP EN ISO 9001:2015: Sistemas de gestão da qualidade – Requisitos; ---
- NP EN ISO 14011:2015: Sistemas de gestão ambiental – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização; ---
- NP EN ISO 19011:2018: Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão. ---
- Princípios éticos da Administração Pública. ---

Na Prova de Conhecimentos, e de acordo com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, de acordo com a alínea a) do n.º 4 do art.º 21.º da referida Portaria, ou que desistam da mesma.---

2.2. Avaliação curricular (AC) ---

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP) realizada e a avaliação de desempenho (AD) obtida. ---

A AC será aplicada aos candidatos detentores de vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado e da categoria de técnico superior, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, se for o caso, candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade posta a concurso.---

Os candidatos podem afastar a aplicação do método Avaliação Curricular através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, a Prova de Conhecimentos. ---

2.2.1 Habilitação académica (HA) ---

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. ---

Assim, no presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura, de preferência em Gestão, Auditoria ou Engenharia. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas.---

Neste sentido, considera-se que a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que obtidas nas áreas da Gestão, Auditoria ou Engenharia, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. ---

A Habilitação Acadêmica será valorada de acordo com o quadro abaixo mencionado e em função da habilitação acadêmica que os candidatos tenham concluído: ---

| HA | Valoração |
|--|------------------|
| Licenciatura | 15 Valores |
| Licenciatura em Gestão, Administração Pública, Auditoria ou Engenharia | 17 Valores |
| Mestrado | 18 Valores |
| Doutoramento | 20 Valores |

2.2.2 Experiência profissional (EP) ---

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. ---

Será considerada a Experiência Profissional detida pelos candidatos, privilegiando-se a experiência, devidamente comprovada, na área do posto de trabalho a ocupar. ---

A experiência profissional terá a seguinte valoração: ---

| EP | Valoração |
|--|------------------|
| Até 1 ano de experiência | 12 Valores |
| + de 1 e até 3 anos, inclusive, de experiência | 15 Valores |
| + de 3 anos de experiência | 20 valores |

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *Curriculum Vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. ---

Os candidatos são pontuados no fator “*Experiência Profissional*” até ao limite máximo de 20 valores. ---

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. ---

2.2.3 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. ---

Contudo, entende-se não ser de valorizar qualquer tipo de formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de especialização e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.---

Nesta sequência, serão considerados os cursos de formação de curta, média e longa duração, nomeadamente, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e

outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento; bem como, estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.---

Serão consideradas as ações de formação profissional realizadas nos últimos 5 anos.-

Assim, o Júri deliberou considerar ações de formação nas seguintes áreas:---

- Sistema de Gestão da Qualidade; ---
- Sistema de Gestão Ambiental; ---
- Auditorias. ---

Na avaliação deste fator, o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte grelha:---

| FP | Valoração |
|---------------------------|------------------|
| Sem formação | 0 Valores |
| Até 10 horas | 7 Valores |
| Mais de 10 e até 20 horas | 10 Valores |
| Mais de 20 e até 30 horas | 13 Valores |
| Mais de 30 e até 40 horas | 16 Valores |
| Mais de 40 e até 50 horas | 18 Valores |
| Mais de 50 horas | 20 Valores |

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo, 7 valores.---

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. --

2.2.4 Avaliação de desempenho (AD) ---

A avaliação do desempenho correspondente aos três últimos ciclos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ---

A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das notações apresentadas e consideradas relevantes nos termos do ponto anterior, extrapolada para uma escala de 0 a 20 valores, de acordo com o quadro seguinte: ---

| Expressão Qualitativa | Expressão final | Valoração |
|------------------------------|------------------------|------------------|
| Desempenho inadequado | 1 a 1,999 | 0 Valores |
| Desempenho adequado | 2 a 3,999 | 10 Valores |
| Desempenho relevante | 4 a 5 | 20 Valores |

Tendo presente a alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, e para o caso dos candidatos que não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri definiu como valor positivo a ser considerado 10 valores. ---

2.2.5 Fórmula classificativa da avaliação curricular ---

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da ponderação das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri: ---

$$AC = (HA*0,10) + (EP*0,70) + (FP*0,10) + (AD*0,10)$$

A AC tem carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores.---

2.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ---

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.---

A EAC será aplicada aos candidatos que tenham obtido uma valoração superior a 9,5 valores no método de seleção anterior, ou seja, na Prova de Conhecimentos ou na Avaliação Curricular. ---

A Entrevista de Avaliação de Competências baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a ocupar e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. ---

A EAC tem carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores.---

2.4 A classificação final (CF) ---

A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:---

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 60 \%) + (EAC * 40 \%)$$

em que:--

CF = Classificação Final---

AC = Avaliação Curricular---

PC = Prova de Conhecimentos---

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências ---

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022.---

2.5 Deliberações finais ---

É excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que não compareça à realização do método para o qual tenha sido convocado ou que tenha desistido no decurso da realização do mesmo.---

As notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico para o endereço indicado pelo candidato com recibo de entrega da notificação.---

Em tudo o que não estiver previsto aplica-se subsidiariamente a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.---

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes.---

Presidente

(Margarida de Menezes Marcão Cavalheiro das Neves)

1ª Vogal efetiva

(Florbela dos Reis Costa)

2ª Vogal efetiva

(Magda Renata Palma Pereira)