

John
RC

Procedimento Concursal para Recrutamento de um trabalhador enquadrado na Carreira Técnica Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo para a Secção de Recursos Humanos

Definição dos critérios de avaliação

ATA N.º 1

---- Ata da reunião do júri do concurso de recrutamento de um trabalhador da carreira Técnica Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo.

---- Aos nove dias do mês de outubro do ano de dois mil e catorze, pelas 15:30 horas, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, estando presentes os seguintes membros: Elisabete Vicente Viegas Morgadinho Madeira Camelo, Administradora; Dina da Conceição Jerónimo Rodrigues Macias – Pró-Presidente dos Serviços Académicos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Rute Isabel Esteves Ferreira Couto Fernandes, Docente do Departamento de Ciências Empresariais e Jurídicas da Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo de Mirandela. -----

---- A reunião teve por finalidade definir os critérios de ponderação e respetivas fórmulas de pontuação. Para o efeito e tendo em atenção as competências e funções a desempenhar no lugar a prover, o Júri, por unanimidade, considerou o conteúdo funcional constante no anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e a adoção do método de seleção definidos no nº6 do artigo 36º da LTFP: Avaliação Curricular (AC), tendo em conta a natureza do procedimento concursal que se destina à constituição de um vínculo de emprego público a termo, bem como ao método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

1. **Avaliação curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtido; -----

Para pontuação da Avaliação Curricular o Júri definiu os seguintes subfatores: Habilidade Académica (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), sendo pontuados numa escala de zero a vinte valores, cuja fórmula de avaliação é a seguinte: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

1.1. - A **Habilitação Académica (HA)** será avaliada da seguinte forma: -----

- a) Licenciatura pós-Bolonha – 14 valores;
- b) Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura com Mestrado Integrado, pós-Bolonha – 16 valores;
- c) Mestrado pré-Bolonha – 18 valores;
- d) Doutoramento – 20 valores.

1.2 - A **Formação Profissional (FP)** considera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e será avaliada da seguinte forma: -----

- a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores;
- b) Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de: -----
 - i. 1 valor – por cada ação até 35 horas;
 - ii. 2 valores – por cada ação de 35 a 100 horas;
 - iii. 5 valores – por cada ação de 100 a 300 horas;
 - iv. 10 valores – por cada ação superior a 300 horas.

A valoração máxima deste fator será de 20 valores. -----

1.3 - Na **Experiência Profissional (EP)** será ponderado o desempenho de funções na área da atividade para que o concurso é aberto, e será avaliada da seguinte forma: -----

- a) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores;
- b) Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: -----
 - i. até 1 ano: 2 valores;
 - ii. de 1 a 2 anos: 6 valores;
 - iii. de 2 a 3 anos: 8 valores;
 - iv. mais de 3 anos: 10 valores.

A valoração máxima deste fator será de 20 valores. -----

1.4 – Na **Avaliação de Desempenho (AD)** será considerada a média aritmética simples, arredondada às centésimas, das expressões quantitativas dos últimos 3 anos obtidas através do SIADAP, nos casos em que tenha sido este o modelo utilizado, ou outro modelo de avaliação aplicável, com a correspondência para a escala de 0 a 20. No caso de ausência de uma ou mais avaliações de desempenho

será atribuído 14 valores, na escala de 0 a 20, por cada avaliação em falta e calcular-se-á a média. -----

2. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos, terá em conta a caracterização do posto de trabalho e abrangerá os seguintes parâmetros: -----

- Capacidade de comunicação – onde se avaliará a clareza da expressão oral com enfoque na riqueza de vocabulário técnico, quer ao nível da diversidade, quer da frequência com que é utilizado no discurso;

- Compreensão da natureza da função - onde se avaliará a perceção integrada das tarefas inerentes ao posto de trabalho, visão integrada das áreas de conhecimento próprias do posto de trabalho a ocupar e correspondentes capacidades de análise e de síntese;

- Compreensão das responsabilidades da função – onde se avaliará a concordância entre o discurso e o afirmado no currículo, bem como a compreensão do enquadramento da atividade desenvolvida no posto de trabalho no atual modelo de gestão da administração pública.

Cada parâmetro será pontuado pela evidência inequívoca dos elementos que o integram, atendendo a que: -----

- a) a não evidência ou a evidência num grau muito fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Insuficiente, 4 valores;
- b) a evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Reduzido, 8 valores;
- c) a evidência num grau médio da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Suficiente, 12 valores;
- d) a evidência num grau bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Bom, 16 valores;
- e) a evidência num grau muito bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Elevado, 20 valores.

Para avaliação destes parâmetros será elaborada uma grelha que será usada por cada membro do júri, relativamente a cada concorrente.-----

A avaliação da EPS será a média aritmética simples, arredondada às centésimas, das classificações obtidas em cada parâmetro, sendo as classificações de cada parâmetro obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri. -----

3. A **Classificação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$CF = 70\% \times AC + 30\% \times EPS$$

--- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

--- Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método seguinte. -----

--- Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na redação conferida pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril. --

-- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

--- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada, eram 17:30 horas, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,

Elisabete Inês Costa Medeiros

X O Vogal efetivo,

O Vogal efetivo

Teófilo Augusto

Diogo Rodrigues Nacival