

[Handwritten signature]
⇒ 8

Ata n.º 1_Informática

PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Teresa Santos

Aos dezassete dias do mês dezembro de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento referenciado em epígrafe, composto Fátima Maria Henrique de Barros, Chefe de Divisão de Estratégia e Empreendedorismo, na qualidade de Presidente do Júri, pelo 1.º vogal efetivo Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto, Técnica Superior na área de Direito, e pelo 2.º vogal suplente Maria Teresa Pereira Santos – Técnica Superior na área de Gestão de Recursos Humanos.

A reunião teve por objetivo proceder à ponderação dos critérios dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento recrutamento e seleção. Conforme estipulado no aviso de abertura e nos termos do n.º 4, do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista individual, ambos valorados de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

Avaliação Curricular (AC): conforme estipula o n.º 1, do artigo 7.º da Portaria n.º254/2014, de 9 de dezembro, para este método são considerados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Classificação Final Obtida (CO), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP)

CrITÉRIOS de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

HA: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (licenciatura) — 15 valores;
- Mestrado em estreita relação com a área de estágio a que se candidata - 18 valores;
- Doutoramento em estreita relação com a área de estágio a que se candidata - 20 valores;

CO: Será considerada a classificação final obtida na licenciatura que habilita o candidato para o estágio, numa escala de 0 a 20 valores.

FP: Apenas será considerada a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de estágio. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Teresa Santos

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área.	5 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem até 20 horas.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 21 horas e 40 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 41 horas e 60 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 61 horas e 80 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem mais de 80 horas.	20 Valores

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

EP: Experiência Profissional: Pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os estágios em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas pelo candidato e a área do estágio. Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à área de estágio, que se encontre devidamente comprovado:

- Experiência inferior a 1 ano – 10 valores;
- Experiência igual a 1 ano e inferior a 2 anos – 15 valores;
- Experiência superior a 2 anos - 20 valores.

Este método será valorado na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

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

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, neste método de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

4.2 A Entrevista Individual (EI): Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

[Handwritten signature]

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

[Handwritten signature]

- a. Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- b. Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- c. Conhecimentos específicos;
- d. Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 5 (vinte), 4 (dezasseis), 3 (doze), 2 (oito) e 1 (quatro) valores.

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação
Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar	1 (Insuficiente)	Não revelou qualquer conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	2 (Reduzido)	Revelou um conhecimento nada consistente do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	3 (Suficiente)	Revelou um conhecimento pouco consistente do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	4 (Bom)	Revelou conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	5 (Elevado)	Revelou grande conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.
Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas	1 (Reduzido)	Não revelou qualquer capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	2 (Insuficiente)	Revelou uma capacidade nada consistente de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

AS
18

	3 (Suficiente)	Revelou uma capacidade pouco consistente de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	4 (Bom)	Revelou capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	5 (Elevado)	Demonstrou uma apreciável capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas.

Teresa Silva

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação
Conhecimentos específicos	1 (Reduzido)	Não demonstrou ter conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	2 (Insuficiente)	Demonstrou ter poucos conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	3 (Suficiente)	Demonstrou ter alguns conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	4 (Bom)	Demonstrou ter razoáveis conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	5 (Elevado)	Demonstrou ter vastos conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata.
Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre	1 (Reduzido)	Não revelou motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	2 (Insuficiente)	Revelou pouca motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	3 (Suficiente)	Revelou alguma motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	4 (Bom)	Revelou motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	5 (Elevado)	Revelou elevada motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;

A classificação da EP resultará da soma da notação atribuída pelo Júri em cada fator e será inscrita em fichas de apreciação individuais.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da soma das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, cada uma dos quais com a valoração máxima de 5 valores:

A Classificação Final será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, obtida da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final (AF)} = 40\% \text{ AC} + 60\% \text{ EI}$$

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

É excluído do procedimento de avaliação o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

O Júri:

O Presidente	Fátima Maria Henrique de Barros	<i>Fátima Maria Henrique de Barros</i>
1.º Vogal	Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto	<i>Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto</i>
2.º Vogal suplente	Maria Teresa Pereira Santos	<i>Maria Teresa Pereira Santos</i>