

## ATAN.º 1

### **Primeira reunião do Júri para Procedimento concursal de recrutamento de um Assistente Técnico para o exercício de funções no Gabinete de Comunicação da ESMAE, para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

1. Aos dez dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu na Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, o júri designado pelo despacho do Senhor Presidente da Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo (ESMAE) relativo ao procedimento concursal com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, categoria e carreira de **Assistente Técnico para o exercício de funções no Gabinete de Comunicação da ESMAE**, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. O **ponto único** da reunião foi a fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

#### 2.1. **Métodos de seleção a utilizar**

- a) No caso de candidatas/os que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: a **Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências**. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelas/os candidatas/os, através de declaração escrita, aplicando-se lhes os métodos previstos para os/as restantes candidatas/as.
- b) Para as/os restantes candidatas/os, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: a **Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica**.
- c) Em conformidade com o estipulado no n.º 4, do artigo 36.º, da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto

de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, para além do método de seleção obrigatório mencionado na alínea anterior, será também utilizado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar: **Entrevista de Avaliação de Competências**.

- d) É condição preferencial de avaliação dos/as candidatos/as o exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar numa instituição de ensino superior ou num centro de investigação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, ou o exercício de algumas das funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar numa instituição de ensino superior ou num centro de investigação, na modalidade de estágio ou de prestação de serviços. É ainda condição preferencial de avaliação das/os candidatas/os o nível de português e inglês na escrita e na comunicação oral.

## 2.2. Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar

### • Avaliação Curricular (AC)

De acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a AC visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O Júri fará a análise com base no currículo, na declaração sobre as funções e demais certificados apresentados na candidatura ao procedimento concursal.

Conforme o estipulado nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ponderação desta prova (AC) para a valorização final é definida em 70%.

Ao abrigo do estipulado no artigo 21º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar e com base na fórmula:  $AC = (HA \times 45\%) + (EP \times 10\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$ . Sendo:

- a) **Habilitações Académicas (HA)**, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:
- Escolaridade mínima para ingresso na carreira (tendo por referência a data

de admissão na carreira): 17 valores;

- Superior à anterior: 20 valores.

b) **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma (duração das ações de formação):

- Sem formação: 0 valores;

- Até 25 horas: 4 valores cada;

- Entre 26 e 50 horas: 6 valores cada;

- Entre 51 e 100 horas: 8 valores cada;

- Mais de 100 horas: 10 valores cada.

c) **Experiência Profissional (EP)**, considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

- Sem experiência na área do posto de trabalho a ocupar: 10 valores;

- Até 1 ano: 14 valores;

- Superior a 1 e até 5 anos: 16 valores;

- Superior a 5 e até 10 anos: 18 valores;

- Superior a 10 anos: 20 valores.

d) **Avaliação de Desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que a/o candidata/o cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. É considerada a AD, na sua expressão quantitativa e qualitativa, relativa ao último ano. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

- Desempenho inadequado: 0 valores;

- Desempenho adequado: 14 valores;

- Desempenho relevante: 16 valores;

- Desempenho excelente: 20 valores;

- Para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será atribuída a classificação de 10 valores aos/às candidatos/as que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não pos-

suam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com os respetivos documentos.

De acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 21º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é excluído do procedimento a/o candidata/o que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores na AC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

#### • **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

De acordo com o disposto no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- a) Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- b) Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções;
- c) Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- d) Inovação e Qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço;
- e) 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;
- f) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximada de 45 minutos.

nutos e não excederá 60 minutos, e basear-se á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

O resultado final da EAC é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros a avaliar na EAC serão os seguintes e com base na fórmula:  $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$

Em que:

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Inferior a 6 valores – nível insuficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível reduzido;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível suficiente;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível bom;

Igual ou superior a 18 valores: nível elevado.

Os níveis classificativos de Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado correspondem, respetivamente, às classificações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores.

Considerando o preceituado no n.º 4 do artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ponderação desta prova para a valorização final é de 30%.

De acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 21º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores na EAC.

- **Prova de conhecimentos (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício das funções a que se candidata. in

Phoebé M. João

cluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

- a) Natureza, forma e duração: Prova de natureza teórica, na forma escrita e realizar-se á individualmente, com uma duração de sessenta minutos, com tolerância de quinze minutos;
- b) A prova será composta por 8 questões, 3 valoradas com 4 valores cada, 2 valoradas com 2,5 valores cada e 3 valoradas com 1 valor cada;
- c) Temas: Organização e administração da Administração Pública e do Ensino Politécnico; Enquadramento geral e orgânico do IPP e da ISMAE; Comunicação.
- d) Legislação e bibliografia: Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Estatutos do IPP (Despacho n.º 2724/2019, de 14 de março); Estatutos da ISMAE (Despacho n.º 7859/2017, de 6 de setembro); Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior; Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro [nota: a legislação prevista pode ser utilizada em suporte de papel na versão publicada no Diário da República ou outra em versão simples, isto é, não comentada]; Rodrigues, A. D. (1999). Experiência, Modernidade e Campo dos Media. *Texto da Biblioteca Online de Ciências da Comunicação* (consulta disponível em [https://arquivo.bocc.ubi.pt/pag/rodrigues\\_adriano\\_expcampmedia.html](https://arquivo.bocc.ubi.pt/pag/rodrigues_adriano_expcampmedia.html)); Rodrigues, A. D. (1993). Para uma Sociologia Fenomenológica da Experiência Quotidiana. *Revista Científica de Ciências Sociais*, 37, 117-129 (consulta disponível em <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rcs/artigos/37/Adriano%20Duarte%20Rodrigues%20%20Para%20Uma%20Sociologia%20Fenomenologica%20da%20Experiencia%20Quotidiana.pdf>); Rodrigues, A. D. (2008). Discurso e Sociabilidade. *Revista Contracampo*, 5-22 (consulta disponível em <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/17298/10936>);
- e) Durante a realização da prova de conhecimentos, é permitida a consulta dos diplomas legais, sem anotações, devendo as/os candidatas/os interessados/as em fazer uso desta faculdade, trazer uma cópia dos mesmos.
- f) A classificação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e terá uma ponderação de 70% na valoração final.

• **Avaliação Psicológica (AP)**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências referido para a EAC.

- a) Este método de seleção será realizado numa única fase, por um/a técnico/a que detenha habilitação académica e formação adequadas e é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.
- b) De acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 21º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é excluído do procedimento a/o candidata/o que não compareça ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.


**Ordenação final (OF):** a OF dos/as candidatos/as, que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção citados nos pontos anteriores, será efetuada de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- A OF dos/das candidatos/as com Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será efetuada através da seguinte fórmula:  
**OF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)**
- A OF dos/das candidatos/as com Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será efetuada através da seguinte fórmula:  
**OF = (PC x 70%) + (EAC x 30%).**


Finda mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai ser assinada nos termos legais.

**O Júri**

**Presidente**

  
 Cláudia Marisa Silva de Oliveira

**1º Vogal**

  
-----  
Elisabete Cristina de Oliveira Moreira

**2º Vogal**

  
-----  
Joana Filipa Teixeira Gonçalves