

ATAN.º1

Primeira reunião do Júri para Procedimento concursal de recrutamento de um Assistente Técnico para o exercício de funções no Secretariado do Departamento de Teatro, 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 (ESMAI) 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 Secretariado do Departamento de Teatro**, 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 candidatas/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 36º 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 candidatos/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 36º, da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 17º 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: $AC = (HA \times 45\%) + (IP \times 10\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$. 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 20º, 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 mi-

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

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 valorização inferior a 9,5 valores na IAC.

• **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

atuando 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 ISMAI;
- 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 ISMAI (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];
- 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 IAC.

- 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 completarem 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:

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 70\%) + (\text{EAC} \times 30\%)$$

– A OF dos/das candidatos/as com Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será efetuada através da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 70\%) + (\text{EAC} \times 30\%).$$

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

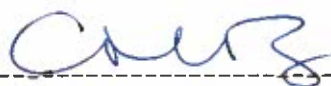
O Júri

Presidente



Maria Luís Coelho Pereira França

1º Vogal



Claire Margaret Binyon

2º Vogal



Sara Cristina Vilarinho Ferreira Pinto