



REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA O RECRUTAMENTO DE (1) TÉCNICO SUPERIOR

Aberto pelo Aviso (extrato) n.º 16722/22, de 29 de agosto

Ata da reunião número um

Ao nono dia de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas treze horas, reuniram-se, nas instalações da Casa Allen - Porto, nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os membros do júri do concurso para o recrutamento de técnico superior, na modalidade de contrato por tempo indeterminado.

Esta reunião foi convocada pelo presidente do júri e estavam presentes todos os membros, a saber: David José da Silva Ferreira, na qualidade de presidente do júri; Sónia Marina Pinheiro Cerdeiras, na qualidade de vogal efetivo e Lara Andreia Salgado Pereira, na qualidade de vogal efetivo, na qualidade de vogal efetivo em substituição de Paulo João da Cunha Oliveira, ausente.

Da ordem de trabalhos constava:

1. Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação e definição do sistema de valoração final;
2. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos.

Ponto 1 - Aprovação dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação e do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização

Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e os sistemas de valoração encontram-se fixados e descritos no ponto 8 do despacho.

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) consta do anexo I.

Ao sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista de avaliação de competências (EAC) será aplicada grelha, omissa na sua divulgação e consulta até à realização da(s) entrevistas, caso se aplique.

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista profissional de seleção (EPS) consta do anexo II.



A prova de conhecimentos (PC) será sobre os temas constantes do anexo ao Despacho, individual, escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação indicada, tendo a duração de 90 minutos. Será constituída por 10 questões de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 1,25 valores e 3 questões de desenvolvimento, sendo cada uma valorada em 2,5 valores.

A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

- I. Aos candidatos referidos no ponto 8.1:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%);$$

- II. Aos candidatos referidos no ponto 8.2:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EPS \times 40\%);$$

Sendo: CF – classificação final; AC – avaliação curricular; PC – prova de conhecimentos; EAC – entrevista de avaliação de competências; EPS – entrevista profissional de seleção.

Ponto 2 - Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos.

- a) Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.
- b) Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- c) A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da DRCN em <https://culturanorte.gov.pt/drcn/gestao/procedimentos-concursais/>.
- d) Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.



- e) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo presidente e pelos vogais que nela participaram.

O Júri

Presidente

(David Ferreira)

1º Vogal

(Sónia Cerdeiras)

2º Vogal

(Lara Pereira)



ANEXO I

Parâmetros de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC)

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

A pontuação da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação dos itens abaixo referidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 20\%)$$

Sendo:

HAB – habilitações académicas:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP – formação profissional comprovada, realizada nos anos de 2018 a 2022, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão:

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área – 0 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas – 12 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas - 14 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas - 18 valores



- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais - 20 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

EP – experiência profissional - neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios (em anos completos):

- Sem experiência a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 0 valores;
- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 8 valores;
- De 1 a 2 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 12 valores;
- De 3 a 4 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 16 valores;
- 5 ou mais anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 20 valores.

AD – avaliação de desempenho, determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos anos de 2015/2016, 2017/2018, 2019/2020 de acordo com as regras seguintes:

- Desempenho Inadequado — 0 valores;
- Desempenho Adequado — 12 valores;
- Desempenho Relevante — 16 valores;
- Reconhecimento de mérito — 20 valores.

A falta de avaliação de qualquer dos anos contará 10 valores.

ANEXO II

Parâmetros de avaliação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e insuficiente (4 valores). A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração aproximada de 20 minutos.

Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:

Conhecimentos especializados e Experiência (CEE): avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Orientação para Resultados (OR): avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Adaptação e Melhoria contínua (AMC): avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Iniciativa e Autonomia (IA): avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da soma dos 4 fatores divididos pela totalidade (4).