

**ATA Nº 6****Sexta reunião do Júri para Procedimento Concursal de recrutamento de um técnico superior na área de contabilidade para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

*Handwritten notes:*  
Haverá  
Bolsa de Emprego  
P.4

Aos dezoito dias do mês de julho do ano de dois mil e dezanove, reuniu na Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, o júri designado pelo despacho de vinte e cinco de março, do Senhor Presidente da Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo relativo ao procedimento concursal com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, categoria e carreira de Técnico Superior (Unidade Orgânica - ESMAE), nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e atento o teor do Edital publicado na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201904/0599, assim como na página institucional da ESMAE.

A reunião teve a seguinte **Ordem de Trabalhos:**

**Ponto um:** Apreciação da pronúncia dos interessados;

**Ponto dois:** Notificação dos candidatos que mantiveram a exclusão;

**Ponto três:** Elaboração da ficha de avaliação da entrevista de avaliação de competências;

**Ponto quatro:** Fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação da grelha classificativa e do sistema de valoração final da entrevista profissional de seleção.

Deu-se início à sessão:

**Ponto um: Apreciação da pronúncia dos interessados.**

Nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de janeiro, foram notificados, a três de julho de dois mil e dezanove, os candidatos ao presente procedimento, referidos na ata n.º 5, para a realização da audiência dos interessados.

Foi rececionada uma pronúncia do candidato Luís Miguel Araújo Mouta, solicitando que o Júri o esclarecesse acerca da nota da avaliação de desempenho, incluída na avaliação curricular ou, em alternativa, a corrigisse sem, contudo, aduzir razões ou

factos para o pedido. Apesar da falta de fundamentação do pedido, o júri, atento o teor da alínea a4) do ponto 14 do Edital nº 508/2019 de 15 de abril e os documentos entregues pelo candidato, constata que, de facto, existe ou é efetuado menção a uma (suposta, porque apenas refere a quantidade de avaliações, mas não os anos) avaliação do biénio 2013/2014, razão pela qual, e no que a esta parte concerne, a classificação ponderada inicial é corrigida para 2,40.

*para -  
Eischi Port  
Port*

Alega, depois, o interessado que a declaração por si entregue da entidade empregadora padecê de um erro que pretende ver corrigido, porquanto a última avaliação que teve é de Relevante. A declaração não foi corrigida, antes complementada com uma cópia da ficha de avaliação do último biénio que terá tido a proposta de avaliação validada em CCA de 29 de março de 2019, homologação em 10 de abril de 2019 e que chegou ao conhecimento do interessado a 15 de abril de 2019; não se pode deixar de trazer à colação que nem a Chefe de Serviços de Administração Escolar (que emite a declaração entregue a 24 de abril de 2019) nem o interessado o ter detetado na declaração. E numa sucessão de equívocos assaz estranhos, o interessado também preenche a ficha (que data e assina) sem nada assinalar.

Contudo, e admitindo a verdade da correção, passa o mesmo a ter no biénio 2013/2014 Adequado (12 valores), 2015/2016 Adequado (12 valores) e em 2017/2018 Relevante (16 valores); aplicada a fórmula utilizada, a classificação do mesmo neste item é de 13,33 valores e a classificação ponderada de 2,60, passando o mesmo para 11,75 valores.

#### **Ponto dois: Notificação dos candidatos que mantiveram a exclusão.**

O Júri deliberou, por unanimidade, notificar os candidatos que mantiveram a exclusão ao presente procedimento, nos termos do artigo 30º, nº 3 da Portaria nº 83 - A/2009 de 22 de janeiro.

Os candidatos admitidos foram notificados a três de julho de dois mil e dezanove, de acordo com a Ata nº 6 deste Procedimento Concursal.

#### **Ponto três: Elaboração da ficha de avaliação da entrevista de avaliação de competências.**

O Júri procedeu à elaboração da ficha de avaliação de competências, Anexo I da presente Ata.

Nos termos do ponto 11.5 do Edital 508/2019, de 15 de abril, o Júri determina ainda que a grelha de avaliação individual traduzir-se-á na presença ou ausência dos comportamentos em análise, os quais irão incidir sobre competências técnicas, nomeadamente, orientação para os resultados, orientação para o serviço público e organização e método de trabalho; competências pessoais, nomeadamente responsabilidade e compromisso com o serviço e tolerância à pressão e à contrariedade; competências concetuais ou específicas, avaliados segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*; a cada um destes correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7 artigos  
Baseado no  
1/2/2019

**Ponto quatro: Fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação da grelha classificativa e do sistema de valoração final da entrevista profissional de seleção.**

Por razões de transparência, celeridade processual e atendendo a que se aproxima o período de encerramento, para férias, da Unidade Orgânica, o júri procedeu ainda (e desde já) à fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação da grelha classificativa e do sistema de valoração final da entrevista profissional de seleção, assim complementando a informação do ponto 11.7 do Edital n.º 508/2019, de 15 de abril.

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados, caso a EPS, seja efetuada pelo júri do procedimento concursal, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

Em que:

*Teresa  
Elisabete  
P. Porto*

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Interesse e motivação profissionais

B = Sentido de organização e capacidade de inovação

C = Capacidade de relacionamento

D = Capacidade de expressão e fluência verbal

E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

Parâmetros:

**A) Interesse e motivação profissionais** – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valorização:

- Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;
- Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;
- Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;
- Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;
- Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

**B) Sentido de organização e capacidade de inovação** – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

7/10/2020.  
D. Schelle  
12/6

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;
- Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;
- Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;
- Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;
- Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

**C) Capacidade de relacionamento** – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;
- Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento;
- Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento;
- Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;
- Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.

**D) Capacidade de expressão e fluência verbal** – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

**E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer** – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

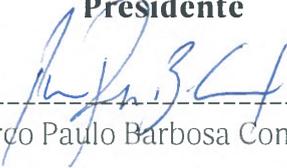
Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;
- Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

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**

  
-----  
Marco Paulo Barbosa Conceição

**1º Vogal**

  
-----  
Marta Filipa Figueiredo Quinta

**2º Vogal**

  
-----  
Elisabete Cristina Oliveira Moreira