

ATANº 8

Oitava reunião do Júri para Procedimento Concursal de recrutamento de um técnico superior na área de comunicação para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos sete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte, reuniu, por videoconferência (atentas as restrições legais conhecidas ao contato social e, indiretamente, circulação de acordo com a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março), o Júri designado pelo despacho 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 nº 125-A/2019, de 30 de abril, 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 OE201911/0450, assim como na página institucional da ESMAE.

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

Ponto um: Apreciação da pronúncia dos interessados.

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

Ponto três: Elaboração da Ficha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção.

Ponto quatro: Notificação dos/as candidatos/as aprovados/as na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica para a realização da Entrevista Profissional de Seleção.

Ponto cinco: Reformulação de cronograma temporal.

Deu-se início à sessão:

Ponto um: Apreciação da pronúncia dos interessados.

Concluído o prazo para audiência prévia, nos termos do artigo 23º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, o Júri constatou que não foi suscitada

qualquer questão pelos/as candidatos/as.

Ponto dois: 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, o Júri procedeu 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 11.11 do Edital n.º 1287/2019, de 20 de novembro.

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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:

$$EPS = \frac{A + B + C + D}{4}$$

Em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Capacidade de análise crítica e argumentativa

B = Capacidade de expressão e fluência verbal

C = Capacidade de relacionamento interpessoal

D = Adaptação do percurso profissional para as funções a exercer

Parâmetros:

A) Capacidade de análise crítica e argumentativa - avalia a capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito da atividade em causa; avalia a capacidade de dinamismo, criatividade e participação, face às questões colocadas.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** revelou muita dificuldade em fazer uma análise crítica e argumentativa, perante os exemplos dados; revelou ausência de capacidade de dinamismo, criatividade e participação;
- **Reduzido – 8 valores:** revelou pouca capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa, perante os exemplos dados; revelou pouca capacidade de dinamismo, criatividade e participação;
- **Suficiente – 12 valores:** revelou boa capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa, perante os exemplos dados; revelou capacidade de dinamismo, criatividade e participação;
- **Bom – 16 valores:** revelou muito boa capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa, perante os exemplos dados; revelou boa capacidade de dinamismo, criatividade e participação;
- **Elevado – 20 valores:** revelou excelente capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa, perante os exemplos dados; revelou excelente capacidade de dinamismo, criatividade e participação.

B) Capacidade de expressão e fluência verbal – avalia a facilidade/dificuldade de expressão verbal, nomeadamente a clareza do discurso e capacidade de síntese, bem como o uso da língua portuguesa e terminologia técnica relacionada com a área funcional.

Valoração:

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

C) Capacidade de relacionamento interpessoal – avalia a capacidade de trabalhar com outras pessoas, de desenvolver empatia com as mesmas, revelando educação, simpatia e disponibilidade, em torno da discussão curricular.

Valoração:

- **Insuficiente - 4 valores:** demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento interpessoal;
- **Reduzido – 8 valores:** demonstrou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;
- **Suficiente – 12 valores:** demonstrou boa capacidade de relacionamento

interpessoal;

- **Bom – 16 valores:** demonstrou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal;
- **Elevado – 20 valores:** demonstrou excelente capacidade de relacionamento interpessoal.

D) Adaptação do percurso profissional para as funções a exercer – avalia o nível de adaptação do currículo para as funções inerentes à descrição do posto de trabalho, nomeadamente em aspetos tais como a diversidade, profundidade e riqueza da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício das funções em causa.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são manifestamente insuficientes para um desempenho cabal das funções.
- **Reduzido – 8 valores:** demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são reduzidos para um desempenho cabal das funções.
- **Suficiente – 12 valores:** demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são suficientes para um desempenho cabal das funções.
- **Bom – 16 valores:** demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são adequados para um desempenho cabal das funções.
- **Elevado – 20 valores:** demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são totalmente adequados para um desempenho cabal das funções.

Ponto três: Elaboração da Ficha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri também procedeu à elaboração da Ficha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, Anexo I da presente Ata.

Ponto quatro: Notificação dos/as candidatos/as aprovados/as na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica para a realização da Entrevista Profissional de Seleção.

Nos termos do artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri, por unanimidade, notificar os/as candidatos/as aprovados/as no 2º método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica) para a realização do 3º método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.

Atentas as restrições legais conhecidas ao contato social e circulação, o Júri deste Procedimento Concursal entendeu recorrer ao previsto no artigo 5.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, e propor aos/às candidatos/as como alternativa a realização da Entrevista Profissional de Seleção por meio de videoconferência. Todos/as os/as candidatos/as concordaram, por escrito, conforme mensagens de correio eletrónico anexas (Anexo II), com a proposta do Júri e informaram que tinham condições técnicas para a realização deste 3º método de seleção.

Assim sendo, notifica-se os/as candidatos/as aprovados/as no 2º método de seleção para a realização do 3º método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, a realizar no dia 17 de abril de 2020, por videoconferência (pelo meio tecnológico mais adequado escolhido entre os/as candidatos/as e o Júri), de acordo com o horário abaixo estabelecido:

NOME	HORÁRIO DA ENTREVISTA
Bia Pinto Rodrigues	10h30
Bruna Rafaela Oliveira Dias	11h00
Joana Filipa Teixeira Gonçalves	11h30
Pedro Dinis Maldonado Ângelo	12h00

Ponto cinco: Reformulação de cronograma temporal.

Atendendo à atual situação epidemiológica provocada pelo novo Coronavírus - COVID-19, deliberou o Júri fixar novo cronograma temporal para as restantes etapas do presente procedimento concursal, o qual constitui o Anexo III à presente Ata.

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

Rui Pedro Mendes Damas Moreira

1º Vogal

Renata Cecília de Meira Lima

2º Vogal

Marta Filipa Figueiredo Quinta