



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS


CMUR

ATA N.º 1

Aos 14 dias do mês de novembro de dois mil e dezassete reuniu, na Academia das Ciências de Lisboa, sita na Rua da Academia das Ciências, n.º 19 -1.º, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, na área do Museu, da Academia das Ciências de Lisboa, aberto na sequência de despacho datado de 13 de novembro de 2017, proferido pelo Senhor Presidente da Academia das Ciências de Lisboa, com a presença dos seguintes membros do júri:

Presidente: Prof. Doutora Maria Salomé Pais, Secretária-Geral da Academia das Ciências de Lisboa;

1.º Vogal efetivo: Prof. António Manuel Gonçalves de Carvalho, Diretor do Museu Nacional de Arqueologia, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Carla Maria das Neves Marques, técnica superior da Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

O presente procedimento concursal foi autorizado pelo Secretário de Estado da Administração Pública, através do Despacho n.º 3356/2015/SEAP, de 17/11/2015, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, e no n.º 2 do artigo 47.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos.



De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o júri deliberou o seguinte:

1. Métodos de seleção a aplicar

1.1 Nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP); e
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

os quais se destinam a:

- Candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria de técnico superior, que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.2. Nos termos conjugados dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); e
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

os quais se destinam a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria de técnico superior que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho colocado a concurso;



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS


CNR2

- Candidatos em situação de valorização profissional, titulares da carreira/categoria de técnico superior, que, imediatamente antes, tenham estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho colocado a concurso.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos candidatos referidos em 1. 1..

2. Utilização faseada dos métodos de seleção

Deliberou, ainda, o júri, atendendo a razões de celeridade no provimento do posto de trabalho do procedimento em causa, que nos termos do disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, a aplicação dos métodos de seleção seja realizada de forma faseada, do seguinte modo:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório, consoante o universo a que esses mesmos candidatos pertençam e que acima foram identificados;
- b) Aplicação do segundo e métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de cinco (5) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

3. Descrição dos métodos de seleção a aplicar

3.1 Prova de Conhecimentos:

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.



A Prova de Conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sendo constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla e incidirá sobre os temas a que se referem a legislação e a bibliografia constante no anexo do Aviso de abertura do procedimento concursal em apreço.

A Prova de Conhecimentos terá a duração máxima de noventa minutos, podendo ser alargada até aos cento e vinte minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos não será permitida a consulta de bibliografia nem de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. Será apenas permitida a consulta de legislação não anotada.

As provas não poderão ser assinadas, sendo corrigidas por recurso ao sistema de leitura ótica.

A valoração da prova de conhecimentos, constituída por 40 perguntas de escolha múltipla que será efetuada da seguinte forma:

- Cada resposta certa é valorada com 0,5;
- Cada resposta errada desconta 0,3;
- Cada pergunta não respondida não é valorada.

A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.

Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 1), não estando abrangidos pelo



CNR

direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, a que alude a alínea j) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

3.2 – Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação à exigência do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido (Anexo 2 à presente Ata).

A Avaliação Psicológica será realizada nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, sendo a aplicação deste método efetuado por serviços contratualizados pela Academia das Ciências de Lisboa à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), nos termos da alínea a) do n.º 2 do citado artigo 10.º.

A Avaliação Psicológica é valorada nos termos do disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

3.3 – Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular destina-se a analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica (HA), em que se ponderará o nível habilitacional;



- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho (AD), caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}{5}$$

5

Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3).

Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o júri deliberou atender aos seguintes critérios:



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS


C. M. M.

a) No fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

- Doutoramento na área ou áreas afins.....20 valores;
- Mestrado na área ou áreas afins.....18 valores;
- Licenciatura na área de Língua e Literatura Materna.....16 valores.

b) No fator **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou considerar ações de formação, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar e comprovadas por documento adequado.

O júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios a seguir definidos:

- Sem formação.....0 valores;
- <=30h.....1 valor;
- >30h e <=60h.....2 valores;
- >60h.....3 valores.

Cursos de Pós-Graduação:

- Pós-Graduação em Ciências Documentais, variante Biblioteca.....4 valores.

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

- Um dia.....6 horas;
- Uma semana.....30 horas;
- Um mês.....120 horas.

Justiça



CRMR

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator e no da Habilitação Académica (HA), adotar uma ficha, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 4).

c) **Na Experiência Profissional (EP)** o júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade das mesmas, a saber:

Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 20 valores.

Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 16 valores.

Nível 3 – desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos – 12 valores.

Nível 4 – desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator, adotar a ficha relativa à EP, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 5).

d) **A Avaliação do Desempenho (AD)**, caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS


CNIUR

Neste fator é considerada a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa, relativa ao último período em que foram executadas funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência para a escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a escala do SIADAP.

Tabela – Conversão da escala SIADAP para a escala do procedimento concursal

| Escala SIADAP | Escala do Procedimento Concursal |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Desempenho Relevante (de 4 a 5) | 15 a 20 |
| Desempenho Adequado (de 2 a 3,999) | 9,5 a 14,99 |
| Desempenho Inadequado (de 1 a 1,999) | 1 a 9,49 |

A correspondência entre as duas escalas em apreço faz-se com recurso à “regra de 3 simples”.

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não apresentem informação relativa à avaliação do desempenho.

Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, o júri deliberou, ainda, que os candidatos devem apresentar declaração atualizada à data de publicação da abertura do presente procedimento concursal, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, da qual conste:

- i) A modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual;
- ii) Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;
- iii) Avaliação de desempenho respeitante ao último período, não superior a três anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da já citada Portaria.



CNR

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator, adotar a ficha relativa à Avaliação de Desempenho, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 6).

3.4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A aplicação deste método será realizada pela equipa de Técnicos do INA, nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 janeiro, na redação atual.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de acordo com o previsto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 janeiro, na sua redação atual.

O Perfil de Competências está disponível na página eletrónica do INA/ACL.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1 (Competência 1) = Responsabilidade e compromisso com o serviço público;

C2 (Competência 2) = Planeamento, organização e orientação para resultados;

C3 (Competência 3) = Representação institucional, cooperação e comunicação;

C4 (Competência 4) = Gestão das emoções.


CNRZ

3.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 7).

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabeleceu os itens infra, em que cada um deles será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

- a) **Motivação** – Terá por objetivo detetar o interesse do candidato pelas funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica.

| | | |
|--------------|--|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevado sentido de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado pelas funções inerentes ao posto de trabalho a concurso | 20 val |
| Bom | Quando evidencie grande sentido de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica e grande interesse manifestado pelas funções inerentes ao posto de trabalho a concurso | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie sentido de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado pelas funções inerentes ao posto de trabalho a concurso | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie algum sentido de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica e algum interesse manifestado pelas funções inerentes ao posto de trabalho a concurso | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente sentido de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica e insuficiente interesse manifestado pelas funções inerentes ao posto de trabalho a concurso | 4 val. |


CNU2

b) **Planeamento e organização** – Apreciará a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.

| | | |
|--------------|--|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevada capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados | 20 val. |
| Bom | Quando evidencie grande capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie alguma capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados | 4 val. |

c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço** – Apreciará a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

| | | |
|--------------|---|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevada capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | 20 val. |
| Bom | Quando evidencie grande capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie alguma capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | 4 val. |

d) **Qualidade da experiência profissional** - Considerará o nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, a profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre.

| | | |
|---------|---|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevado nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, bem como elevada profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade | 20 val. |
|---------|---|---------|



[Handwritten signature]
CNR

| | | |
|--------------|--|---------|
| | para o exercício do posto a que concorre | |
| Bom | Quando evidencie grande nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, bem como grande profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas e profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie algum nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, bem como alguma profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, bem como insuficiente profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre | 4 val. |

O júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens acima mencionados.

4. Valoração e Classificação final

Classificação Final (CF):

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nos termos previstos no artigo 34.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção) da presente Ata

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS


CNR

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- b) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 1.2 (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção) da presente Ata

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de valoração que não sejam configuradas pela lei como preferenciais serão aplicados, por ordem decrescente, os seguintes critérios:

- valoração obtida no primeiro método utilizado;
- valoração obtida nos métodos seguintes;
- grau académico detido;
- média final do grau académico;
- data de conclusão do grau académico.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio



(9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não lhes sendo neste caso aplicado o método de avaliação seguinte.

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a acrescentar, o júri deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

A Presidente do Júri,

(Prof. Doutora Maria Salomé Pais)

1.º Vogal Efetivo,

(Prof. António Manuel Gonçalves de Carvalho)

2.º Vogal Efetivo,

(Carla Maria das Neves Marques)