

*16*  
*Dr. Why*  
*thf.*

**Processo de recrutamento de dois técnicos superiores, com recurso aos instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), para exercer funções no Secretariado Técnico do Programa Operacional sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos (PO SEUR)  
(Bolsa de Emprego Público (BEP) - oferta de emprego nº OE201901/0373)**

**Ata nº 1**

Aos catorze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezanove, pelas 11 horas, reuniu com a presença da Vogal Executiva da Comissão Diretiva do PO SEUR, Eng<sup>a</sup>. Manuela Matos, do Secretário Técnico do POSEUR, Dr. Rui Manuel Palmeiro dos Santos e da Coordenadora de Equipa de Projeto, Dra. Adosinda Maria da Costa Elisiário, a comissão responsável pela apreciação das candidaturas apresentadas no âmbito do processo de recrutamento de dois técnicos superiores, com recurso aos instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), para o exercício de funções no Secretariado Técnico do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos (POSEUR), publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) com o código de oferta de emprego nº OE201901/0373 e no site do POSEUR.

A reunião teve por objetivo definir e aprovar os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção das candidaturas previstos para este procedimento (avaliação curricular e entrevista profissional), e o sistema de classificação final, incluindo a definição da respetiva fórmula classificativa, em conformidade com o descrito no ponto A) da presente ata.

A comissão responsável pela apreciação das candidaturas, deliberou elaborar a FICHA DE IDENTIFICAÇÃO E DE VERIFICAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS CANDIDATURAS, que se encontra em anexo à presente ata e da qual é parte integrante (Anexo I).

A comissão responsável pela apreciação das candidaturas deliberou, para efeitos de avaliação curricular, elaborar a FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR, que se encontra como Anexo II à presente ata e da qual é parte integrante.

Foi ainda deliberado elaborar a FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL (Anexo III), que se encontra em anexo à presente ata e da qual é parte integrante.

TA  
R- Vh  
to-

**A) Critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção das candidaturas (Oferta de emprego nº OE201901/0373)**

1. Tendo em conta o estipulado no aviso de oferta de emprego supra identificado, a *Seleção dos candidatos será feita com base na análise do curriculum vitae, com carácter eliminatório, complementada com entrevista profissional, sendo certo que apenas serão convocados para a realização de entrevista, os candidatos selecionados na avaliação curricular e que preenchem os requisitos de admissão*, a comissão responsável pela apreciação das candidaturas deliberou que a classificação final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, será o resultado da média aritmética simples dos métodos de seleção referidos (avaliação curricular e entrevista profissional), sem prejuízo do disposto no ponto 7 da presente ata.
2. Nesta conformidade, a fórmula classificativa dos métodos de seleção será a seguinte:

$$CF = (AC*40\% + EP*60\%) / 2$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Profissional

3. **A Avaliação Curricular (AC)**, com ponderação de 40% na Classificação Final do candidato, é o método de seleção que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação detida para o posto de trabalho. O resultado final do método **Avaliação Curricular (AC)**, é obtido de acordo com a seguinte ponderação nos critérios de avaliação curricular de acordo com a fórmula que se segue:

$$AC=HA (25\%) + FP (35\%) + EP (40\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Handwritten notes in blue ink, including a signature and some illegible scribbles.

3.1 - **Habilitação Académica (HA)**, onde será considerada a habilitação académica, nos seguintes termos:

- Doutoramento – 20 valores
- Mestrado – 18 valores
- Licenciatura – 16 valores

3.2 – **Experiência Profissional (EP)**, abrange a experiência profissional do candidato, nas seguintes áreas / conteúdo funcional ou domínios, numa escala de classificação de 0 a 20 valores:

- Experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho superior a 4 anos – 20 valores
- Experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho entre 1 e 4 anos – 15 valores
- Com experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho inferior a um ano – 10 valores

3.3 – **Formação Profissional (FP)**

Neste ponto, ponderam-se as ações de formação, seminários, workshops e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovados através de certificado que se relacionem com a área/conteúdo funcional caraterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso. A pontuação respeitante a cursos de formação relevantes, será feita da seguinte forma:

- Cursos de formação com duração inferior ou igual a 35 horas = 10 valores
- Cursos de formação com duração  $\geq$  a 35 horas e  $\leq$  a 75 horas = 15 valores
- Cursos de formação com duração  $\geq$  a 75 horas = 20 valores
- Sem Cursos de formação = 5 valores

4. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 10 valores, no método de seleção avaliação curricular, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte – Entrevista profissional.

5. **Entrevista Profissional (EP)** a realizar aos candidatos que obtenham um mínimo de 10 (dez) valores na Avaliação Curricular

*ta*  
*mb*  
*to*

A entrevista profissional visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos na área / conteúdo funcional e domínios para o posto de trabalho a ocupar.

Assim sendo, a classificação deste método de seleção resultará da soma aritmética dos critérios infra definidos e cuja fórmula será a seguinte:

$$EP = (0,2 \times RC MC) + (0,2 \times CP O OR) + (0,2 \times CI MC) + (0,2 \times CC) + (0,2 \times SC) / 5$$

Em que:

RC MC = Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura

CP O OR = Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados CI

MC = Capacidade de Integração e Melhoria Contínua

CC = Capacidade de Comunicação

SC = Sentido Crítico

Assim,

#### 5.1 - Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura

- **Serão classificados entre 20 e 17 valores** os candidatos que evidenciem elevada capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo conhecimento efetivo do Programa e das atividades por este desenvolvidas;
- **Serão classificados entre 16 e 13 valores** os candidatos que evidenciem boa capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo conhecimento efetivo do Programa e das atividades por este desenvolvidas;
- **Serão classificados entre 12 e 9 valores** os candidatos que evidenciem suficiente capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo conhecimento efetivo do Programa e das atividades por este desenvolvidas;
- **Serão classificados entre 8 e 5 valores** os candidatos que evidenciem reduzida capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo conhecimento efetivo do Programa e das atividades por este desenvolvidas;
- **Serão classificados até 4 valores** os candidatos que evidenciem total incapacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no

12  
M- vj  
H-

contexto de uma estratégia profissional, incluindo conhecimento efetivo do Programa e das atividades por este desenvolvidas.

## 5.2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados

- **Serão classificados entre 20 e 17 valores** os candidatos que evidenciem elevada capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;
- **Serão classificados entre 16 e 13 valores** os candidatos que evidenciem boa capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;
- **Serão classificados entre 12 e 9 valores** os candidatos que evidenciem suficiente capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;
- **Serão classificados entre 8 e 5 valores** os candidatos que evidenciem reduzida capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;
- **Serão classificados até 4 valores** os candidatos que evidenciem insuficiente capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.

## 5.3 - Capacidade de Integração e Melhoria Contínua

- **Serão classificados entre 20 e 17 valores** os candidatos que evidenciem elevada capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

17a  
m-ny  
tal-

- **Serão classificados entre 16 e 13 valores** os candidatos que evidenciem boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- **Serão classificados entre 12 e 9 valores** os candidatos que evidenciem suficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- **Serão classificados entre 8 e 5 valores** os candidatos que evidenciem reduzida capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- **Serão classificados até 4 valores** os candidatos que evidenciem insuficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

#### 5.4 - Capacidade de Comunicação

- **Serão classificados entre 20 e 17 valores** os candidatos que evidenciem elevada capacidade de análise e de síntese, uma notável transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de uma linguagem de muito bom nível;
- **Serão classificados entre 16 e 13 valores** os candidatos que manifestem boas capacidades de análise e de síntese, uma boa transparência de ideias e raciocínio lógico, através de uma linguagem de bom nível;
- **Serão classificados entre 12 e 9 valores** os candidatos que manifestem capacidades de análise e de síntese, e uma comunicação aceitável;
- **Serão classificados entre 8 e 5 valores** os candidatos que evidenciem reduzida capacidade de análise e de síntese, revelando algumas dificuldades de expressão oral;
- **Serão classificados até 4 valores** os candidatos que revelem imperfeições quer a nível de análise e de síntese, manifestando dificuldade ou ausência de comunicação.

#### 5.5 – Sentido Crítico

- **Serão classificados entre 20 e 17 valores** os candidatos que fundamentam e argumentem com um raciocínio e lógica irrefutáveis as soluções adequadas para o desenvolvimento das soluções apresentadas;
- **Serão classificados entre 16 e 13 valores** os candidatos que fundamentam e argumentem com bom raciocínio e lógica as soluções adequadas para o desenvolvimento das soluções apresentadas;

- **Serão classificados entre 12 e 9 valores** os candidatos que fundamentam e argumentem com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das soluções apresentadas;
- **Serão classificados entre 8 e 5 valores** os candidatos que fundamentam e argumentem com pouca convicção ou argumentos frágeis as soluções adequadas para o desenvolvimento das soluções apresentadas;
- **Serão classificados até 4 valores** os candidatos que não fundamentam / não argumentam as soluções adequadas para o desenvolvimento das soluções apresentadas.

6 – **Em caso de igualdade de classificação final**, é dada preferência ao candidato que tiver a melhor avaliação curricular.

7- Não serão admitidos candidatos que obtenham uma classificação final a 10 valores.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada esta reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros da Comissão de Apreciação das Candidaturas.

Vogal Executiva da Comissão Diretiva do PO SEUR



(Eng.ª. Manuela Matos)

O Secretário Técnico do POSEUR



(Dr. Rui Manuel Palmeiro dos Santos)

A Coordenadora de Equipa de Projeto



(Dra. Adosinda Maria da Costa Elisiário)



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR  
ANEXO II

*Flav*  
*M. W.*  
*at.*

Candidato:

AC= (HA\*25%)+(FP\*35%)+(EP\*40%)

**1. Habilitações Académicas – HA** **0,000**

Descrição	Valores	Avaliação	Obs.
Doutoramento	20		
Mestrado	18		
Licenciatura	16		

Apenas serão consideradas habilitações devidamente comprovadas através de certificado/diploma.

**2. Formação Profissional (horas) - FP** **0,000**

Horas Acumuladas	Valores	Avaliação	Obs.
Sem formação profissional comprovada	5		
Cursos de formação profissional com duração inferior ou igual a 35 horas	10		
Cursos de formação profissional com duração $\geq$ a 35 horas e $\leq$ a 75 horas = 8 valores	15		
Cursos de formação profissional com duração $\geq$ a 75 horas	20		

Será considerado o acumulado de horas de formação profissional com interesse para o posto de trabalho, desde que devidamente comprovados. Na ausência de informação relativa à carga horária, serão consideradas 6 horas por dia.

**3. Experiência Profissional - EP** **0,000**

Anos de Experiência	Valores	Avaliação	Obs.
Experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho superior a 4 anos– 20 valores	20		
Experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho entre 1 e 4 anos–10 valores	15		
Com experiência profissional em atividades adequadas ao posto de trabalho inferior a 1 ano	10		

**Total** **0,000**

Processo de recrutamento de dois técnicos superiores, com recurso aos instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), para exercer funções no Secretariado Técnico do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos (PO SEUR)

(Bolsa de Emprego Público (BEP) - oferta de emprego n.º OE201901/0373)

Candidato: \_\_\_\_\_

*Ran*

*Dr. Vitor*

*ctw.*

Fatores	Elevado 17 - 20	Bom 13 - 16	Suficiente 9 - 12	Reduzido 5 - 8	Insuficiente 1-4	Observações
<b>1 - Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura:</b> capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida						
<b>2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados:</b> capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.						
<b>3 - Capacidade de Integração e Melhoria Contínua:</b> Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica						
<b>4 - Capacidade de Comunicação:</b> forma clara como se exprime, forma clara como responde às questões e forma clara como demonstra ter ideias.						
<b>5 - Sentido Crítico:</b> capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.						
<b>TOTAL</b>						/ 5 =