

## ATA NÚMERO UM

----- Aos dois dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas dezoito horas, reuniu, na Direção, o júri nomeado pela Diretora da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo, Susana Maria Marantes Ferreira Massa, constituído por Maria Arlete Canário Taveira da Costa Gouveia, Subdiretora, na qualidade de Presidente do Júri; por Ana Catarina Guedes de Almeida Moreira, Docente, como primeira vogal efetiva e por Hélder Bruno Pinto Ribeiro da Fonseca, Psicólogo/Técnico Superior, como segundo vogal efetivo, responsável pelo Procedimento concursal comum, com caráter de urgência, destinado ao preenchimento de postos de trabalho na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo - Régua na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), com a seguinte ordem de trabalhos:-----

**Ponto um:** Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final relativos ao Procedimento Concursal de Regularização do PREVPAP de Técnicos Especializados para Formação (5 Vagas).-----

**Ponto dois:** Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final relativos ao Procedimento Concursal de Regularização do PREVPAP de Técnicos Especializados para Formação (3 Vagas).-----

**Ponto três:** Calendarização dos Procedimentos Concursais.-----

**Ponto quatro:** Outros assuntos.-----

Dando cumprimento ao **ponto um**, foram elaborados os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final relativos ao Procedimento Concursal de Regularização do PREVPAP de Técnicos Especializados para Formação, para o preenchimento de cinco postos de trabalho na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo - Régua na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que constam do Anexo 1.-----

No cumprimento do **ponto 2**, foram fixados os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final relativos ao Procedimento Concursal de Regularização do PREVPAP de Técnicos Especializados para Formação, para o preenchimento de cinco postos de trabalho na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo - Régua na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que constam do Anexo 2.-----

Relativamente ao **ponto 3**, calendarizaram-se as etapas dos procedimentos concursais, de acordo com a Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro (Anexo 3).-----

Nada foi tratado no **ponto 4** da ordem de trabalhos. -----

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.-----

Presidente: *Maria Arlete Canário Taveira da Costa Gouveia*

1º Vogal: *Ana Catarina Guedes de Almeida Moreira*

2º Vogal: *Helder Bruno Pinto Ribeiro da Fonseca*



## Anexo 2

Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final relativos ao Procedimento Concursal de Regularização do PREVPAP de Técnicos Especializados para Formação (3 Vagas).-----

----- Nos termos do ponto 11 do Aviso de Abertura deste procedimento, os métodos de seleção a utilizar serão a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.-----

----- A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo de desempenho no período anterior, no exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70% na avaliação final do candidato.

----- A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula: **AC=0,2HA+0,25FP+0,3EP+0,25AD**.-----

----- Habilitações Académicas (HA): Onde se pondera a titularidade da habilitação académica da seguinte forma:-----

Aplicação do disposto no artigo 34.º da LTFP e na alínea b) do ponto 7.2 (Aviso de Abertura)	12 valores
Licenciatura	16 valores
Mestrado*	18 valores
Doutoramento*	20 valores

\*Em área relacionada com as competências necessárias ao posto de trabalho a que se candidata.-----

----- A Formação Profissional – FP (25%) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de Avaliação Curricular. Na Formação Profissional (FP) apenas se considera a formação realizada que diga respeito às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos cinco anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite máximo de 20 valores:-----

Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração superior a 60 horas nos últimos 5 anos.	20 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração [30,60] horas nos últimos 5 anos.	18 valores

Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração [10,30] horas nos últimos 5 anos.	14 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração <10 horas nos últimos 5 anos.	12 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, nos últimos 5 anos.	10 valores
Sem formação direta ou indiretamente relacionada com a área funcional nos últimos 5 anos.	0 valores

---- Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considera-se um dia de formação igual a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

---- Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.-----

---- Na Avaliação da Experiência Profissional – EP (30%) será considerado o tempo de serviço no exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher. A Experiência Profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:-----

>10 anos	20 valores
>5 Anos e ≤10 Anos	16 valores
> 2 Anos a ≤ 5 anos.	14 valores
Até 2 anos	12 valores

---- A Avaliação de Desempenho – AD (25%), considerando a melhor dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, é valorada da seguinte forma: -----

9,000 a 10,000 - Excelente	20 valores
8,000 a 8,999 - Muito Bom	18 valores
6,500 a 7,999 - Bom	15 valores
5,000 a 6,499 - Regular	10 valores
1,000 a 4,999- Insuficiente	6 valores

----No caso do candidato que, por facto que não lhe seja imputável, não tenha avaliação do desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores no respetivo parâmetro, nos termos do disposto na alínea c) do nº 2 do art.º 20º da Portaria 223/2022, de 9 de setembro.-----

A **entrevista profissional de seleção** (EPS) visa 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.-----

Este método será classificado em "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

<p><b>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO</b></p>	<p>Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p>	<p><b>20-</b> Revela excecional capacidade de planear e organizar atividades e projetos contextualizados e adaptados às prioridades da EPDRR.</p> <p><b>16-</b> Revela boa capacidade de planear e organizar atividades e projetos contextualizados e adaptados às prioridades da EPDRR.</p> <p><b>12-</b> Revela significativa capacidade de planear e organizar atividades e projetos contextualizados e adaptados às prioridades da EPDRR.</p> <p><b>8-</b> Revela pouca capacidade de planear e organizar atividades e projetos contextualizados e adaptados às prioridades da EPDRR.</p> <p><b>4-</b> Não revela capacidade de planear e organizar atividades e projetos contextualizados e adaptados às prioridades da EPDRR.</p>
<p><b>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO</b></p>	<p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p>	<p><b>20-</b> Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma excecionalmente lógica e com muito sentido crítico.</p> <p><b>16-</b> Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma lógica e com muito sentido crítico.</p> <p><b>12-</b> Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p><b>8-</b> Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma pouco lógica e sem sentido crítico.</p> <p><b>4-</b> Não identifica nem avalia diferentes tipos de experiências relevantes.</p>
<p><b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b></p>	<p>Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p>	<p><b>20-</b> Revela elevada capacidade de interação e de relacionamento, bem como excelente capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades.</p> <p><b>16-</b> Revela grande capacidade de interação e de relacionamento, bem como muito boa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades.</p> <p><b>12-</b> Revela bastante capacidade de interação e gera ambiente adequado, bem como boa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades.</p> <p><b>8-</b> Revela alguma capacidade de interação e de relacionamento, bem como pouca capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades.</p> <p><b>4-</b> Revela pouca capacidade de interação e de relacionamento e não revela capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades.</p>
<p><b>COMUNICAÇÃO</b></p>	<p>Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar</p>	<p><b>20-</b> Revela excelente capacidade de comunicação oral.</p> <p><b>16-</b> Revela muito boa capacidade de comunicação oral.</p> <p><b>12-</b> Revela boa capacidade de comunicação oral.</p> <p><b>8-</b> Revela alguma capacidade de comunicação oral.</p> <p><b>4-</b> Revela fraca capacidade de comunicação oral.</p>

	respeito e consideração pelas ideias dos outros.	
<b>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO</b>	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	<b>20-</b> Revela excepcional motivação e interesse para coordenar equipas de trabalho, mobilizando sinergias. <b>16-</b> Revela grande motivação e interesse para integrar equipas de trabalho, procurando sinergias. <b>12-</b> Revela interesse em trabalhar em equipa, procurando sinergias. <b>8-</b> Revela pouca motivação para trabalhar em equipa. <b>4-</b> Revela ausência de motivação e interesse em trabalhar em equipa.

----- A Grelha de Classificação final obedece à fórmula seguinte: **CF=(ACx0,7)+ (EPSx0,3)**-----

----- Serão excluídos do procedimento, os candidatos em que se verifique as situações expostas no ponto 11.5 do Aviso de Abertura.-----

----- A Ordenação Final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida. -----

----- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo, 2 de fevereiro de 2023

Presidente: *Manuel Esteves Taveira do Jord Gouveia*

1º Vogal: *António Carlos de Almeida*

2º Vogal: *Hélia da Paz Ribeiro de Faria*