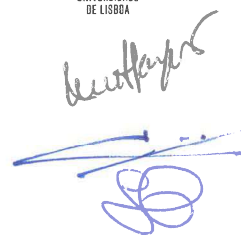


**Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho
de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior - Área de Career
Services, conforme caracterização no Mapa de Pessoal**



Ata 1-A

A vinte e oito de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, conforme caracterização no mapa de pessoal, autorizado por despacho de 06 de novembro de 2024, do Presidente do ISEG.

1- Retificação da Ata 1 relativamente à valoração dos Métodos de Seleção e Classificação final.

Retificação do ponto 2.1, 2.2, 2.3 c) e f)

Onde se lê:

2.1. Métodos de seleção a utilizar (Nos termos do disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho):

a) Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

b) Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.2. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

a) Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sem consulta.

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 às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função.

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, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

2.3. Valoração dos métodos de seleção:

- a) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- b) A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na entrevista profissional de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- d) A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (ver densificação abaixo);

Deve ler-se:

2.1. Métodos de seleção a utilizar (Nos termos do disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho):

Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos: Provas de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

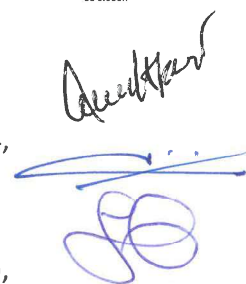
2.2. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sem consulta.

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 às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.



Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função.

É eliminado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

2.3. É eliminada a alínea c) por ter sido extinto o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

Onde se lê:

f) Classificação final:

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50 \%) (EPS \times 50\%)$$

Para os candidatos que se encontrem nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastado por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%).$$

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de não apto num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

Deve ler-se:

f) Classificação final:

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%).$$

Para os candidatos que se encontrem nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastado por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%).$$

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de não apto num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

Sem mais assuntos a tratar subscrevem:

Presidente



José Manuel Cristóvão Veríssimo

1º Vogal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. Tomé Calado".

João Paulo Tomé Calado

2º Vogal

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Maria Helena Soares Laymé".

Maria Helena Soares Laymé