----------ATA UM----------

----Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor Regional de Juventude, de vinte e um de dezembro de dois mil e vinte, para efetuar o recrutamento de um trabalhador, através do procedimento concursal comum, para a ocupação do posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Serviço Social), constante no mapa de pessoal da Direção Regional de Juventude, mediante constituição jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, presidido por Carla da Conceição Vasconcelos Berenguer, Diretora de Serviços de Apoio à Juventude e pelos vogais efetivos Teresa Manuela Gonçalves Correia Atouguia Aveiro, Diretora de Serviços Jurídicos e de Gestão de Recursos e Maria Fernanda de Viveiros Freitas, Diretora de Serviços de Gestão dos Centros de Juventude.-

---- O júri procedeu à elaboração do aviso do procedimento concursal, tendo também estipulado os métodos de seleção a utilizar e respetivas ponderações, e avaliação de cada método, conforme se anexa à presente ata, com vista à sua posterior publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.---

---- Mais decidiu o júri definir como métodos de avaliação obrigatórios, a prova teórica de conhecimentos e a avaliação curricular, consoante os candidatos não sejam titulares de relação jurídica de emprego ou que a tendo não estejam a cumprir ou a executar a atribuição na atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar e os que sejam titulares de relação jurídica de emprego e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho.----------

-----Prova de Conhecimentos (PC) A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A PC será de natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte papel, constituída por trinta questões de escolha múltipla, duração máxima de 90 minutos, sem possibilidade de consulta da legislação ou qualquer outro tipo de documentação, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.----------

-----A Prova de Conhecimentos será classificada de zero a vinte valores, distribuídos da seguinte forma:--

---- Cinco questões serão valoradas de zero valores e setenta e cinco décimas e as restantes vinte cinco questões terão a valoração de zero valores e sessenta e cinco décimas.----------

---- Para cada pergunta os candidatos apenas poderão assinalar uma resposta.----------

----Se o candidato assinalar mais do que uma resposta, ou assinalar de forma incorreta, rasurar ou ausência de resposta será atribuída a pontuação de zero valores.----------

----O júri deliberou considerar na Avaliação Curricular (A.C.) os seguintes parâmetros:----------

----**Habilitações Académicas (H.A.)**:----------

----Vinte valores – Doutoramento;----------

----Dezoito Valores – Mestrado;----------

----Dezasseis Valores – Licenciatura.----------

----**Formação Profissional (F.P.)**:----------

----Oito Valores - Sem formação;----------

----Dez Valores – Com formação geral;----------

----Com formação específica: partindo da nota doze e até vinte valores, assim distribuídos:----------

-----Zero vírgula um valor por cada hora de formação;----------

-----Zero vírgula três valores por cada colóquio, conferência, seminário ou outras atividades similares;

---- Os certificados de ações de formação onde não conste o número de horas, o júri deliberou considerar como sendo de três horas.----------

----Em caso algum o fator formação profissional pode ultrapassar vinte valores.----------

----**Experiência Profissional (E.P.)** e funções exercidas, o júri deliberou ponderar o tempo de experiência no exercício de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, assim distribuído:---------

----Dez Valores – com experiência até seis meses;----------

----Doze Valores – com experiência superior a um ano e até dois anos;----------

----Dezasseis Valores – com experiência superior a dois anos e até quatro anos;----------

----Dezoito Valores – com experiência superior a quatro anos e até seis anos;----------

----Vinte Valores – com experiência superior a seis anos.----------

---- A avaliação do desempenho, respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média arimética simples, de acordo com a seguinte fórmula, na escala de 0 a 20 valores:----------

----AD = (AD + AD + AD)/3 x 20/5.----------

----A ausência de avaliação, ou avaliação em funções ou atividades, competências que não sejam idênticas ao posto de trabalho a ocupar, o júri decidiu atribuir zero valores.----------

----A classificação da **Avaliação Curricular** é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida nos quatro parâmetros de apreciação, nos termos da seguinte expressão:----------

----A.C. = Habilitações Académicas + Formação Profissional + Experiência Profissional + Avaliação Desempenho)/4.----------

----Na Avaliação Curricular só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações profissionais, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e sejam comprovados nos termos atrás referidos.----------

---- O júri decidiu utilizar como método complementar de avaliação**, a Entrevista profissional de seleção,** que será constituída por diversas questões, que visam avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Na Entrevista Profissional de Seleção serão apreciados os seguintes parâmetros: Motivação; Qualidade da Experiência Profissional; Análise da Informação e Sentido Crítico; Relacionamento Interpessoal; e Expressão e Fluência Verbal.----------

----A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom,

Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de zero a vinte valores:----------

---- EPS = (M + QEP + AISC + RI + EFV) / 5.----------

---- Assim, serão atribuídas pontuações até vinte valores a cada um dos cinco parâmetros definidos, sendo a classificação final da entrevista a resultante da média aritmética simples dos mesmos. A valoração de cada fator de avaliação será a seguinte:----------

----**Motivação:**----------

---- Vinte Valores – Se revelar elevada motivação para o desempenho das funções;----------

----Dezasseis Valores – Se revelar boa motivação para o desempenho das funções;----------

----Doze Valores - Se revelar suficiente motivação para o desempenho das funções;----------

----Oito Valores – Se revelar reduzida motivação para o desempenho das funções;----------

----Quatro Valores – Se revelar insuficiente motivação para o desempenho das funções;----------

----**Qualidade da Experiência Profissional:**----------

----Vinte Valores – Se demonstrar elevada qualidade da experiência profissional;----------

----Dezasseis Valores - Se demonstrar boa qualidade da experiência profissional;----------

-----Doze Valores - Se demonstrar suficiente qualidade da experiência profissional;----------

----Oito Valores - Se demonstrar reduzida qualidade da experiência profissional;----------

----Quatro Valores - Se demonstrar insuficiente qualidade da experiência profissional;----------

---- **Análise da Informação e Sentido Crítico:**----------

----Vinte valores – Se revelar elevada capacidade de análise da informação e sentido crítico;----------

----Dezasseis Valores - Se revelar boa capacidade de análise da informação e sentido crítico;----------

----Doze Valores - Se revelar suficiente capacidade de análise da informação e sentido crítico;----------

----Oito Valores - Se revelar reduzida capacidade de análise da informação e sentido crítico;----------

----Quatro Valores - Se revelar insuficiente capacidade de análise da informação e sentido crítico;---------

-----**Relacionamento Interpessoal:**----------

----Vinte Valores – Se demonstrar elevado relacionamento interpessoal;----------

----Dezasseis Valores – Se demonstrar bom relacionamento interpessoal;----------

----Doze Valores - Se demonstrar suficiente relacionamento interpessoal;----------

----Oito Valores – Por demonstrar reduzido relacionamento interpessoal;----------

----Quatro Valores – Por demonstrar insuficiente relacionamento interpessoal.----------

----**Expressão e Fluência Verbal**:----------

----Vinte Valores – Se demonstrar elevada expressão e fluência verbal;----------

----Dezasseis Valores – Se demonstrar boa expressão e fluência verbal;----------

----Doze Valores - Se demonstrar suficiente expressão e fluência verbal;----------

----Oito Valores – Se demonstrar reduzida expressão e fluência verbal;----------

---Quatro Valores – Se demonstrar insuficiente expressão e fluência verbal.----------

----Na valoração dos métodos de seleção referidos são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores e sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e/ou opção do candidato:----------

----CF = PC (70%) + EPS (30%):----------

CF = Classificação Final: PC = Prova de Conhecimentos e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.---------

----CF = AC (70%) + EPS (30%):----------

CF = Classificação Final: AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.----------

---- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação quanto ao método complementar. ----------

----Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.----------

----Não havendo outro assunto a tratar, a reunião foi dada por encerrada, tendo sido lavrada a presente ata que após lida e aprovada foi assinada pelos presentes:----------

A Presidente do Júri: 

A Vogal: 

A Vogal: 