



Sara Pinto
AB

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

AVALIAÇÃO CURRICULAR

E

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

1. O método de seleção **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, terá as seguintes ponderações:

- a) Avaliação Curricular (AC) – 65%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 35%.

1.1 Avaliação curricular (**AC**) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes:

Habilitação Académica, Experiência Profissional e Formação Profissional. 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 de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 3 (EP) + 2 (FP)}{6}$$

1.1.1 Habilitação Académica de Base (**HAB**), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – doutoramento;
- b) 18 valores – mestrado;
- c) 16 valores – licenciatura.

1.1.2 Experiência Profissional (**EP**) – a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{CC + AE}{2}$$

- a) Conformidade contextual (**CC**) – Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce:
 - ✓ 8 valores – pelo exercício de funções em realidade social idêntica ao contexto onde desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal.
- b) Atividades exercidas (**AE**) – Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce:
 - ✓ 8 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar.



Associação Cultural e Beneficente de Santa Maria de Sedielos

1.1.3 Formação Profissional (FP) - formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional a recrutar. Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até um máximo de 20 valores, o seguinte:

- a) 10 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas;
- b) 8 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 15 horas ou mais e menos de 60 horas;
- c) 4 valores – Formação indiretamente relacionada, num total de 60 ou mais horas;
- d) 2 valores – Formação indiretamente relacionada, num total de 15 horas ou mais e menos de 60 horas.

1.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e 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.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. O resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.3 – A valoração final $[VF = 65\% \times (AC) + 35\% \times (EAC)]$ dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção considerando-se excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

O Júri,

Sora Pinto