

ATA N.º 1

----- Aos vinte e um dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções como jurista no Departamento Jurídico do IPV, constituído por Joaquim Albuquerque, Administrador do Instituto, que preside, Raquel Vaz, Diretora de Serviços do Departamento Jurídico e por Carla Coimbra, Administradora dos Serviços de Ação Social, como vogais efetivas, nos termos do despacho do Presidente do IPV, de dezoito de janeiro de 2022.-----

----- Considerando as atuais circunstâncias resultantes do SARS-COV-2, a reunião foi realizada por Zoom, ao abrigo do art.º 24º-A, aditado pela Lei nº 72/2020, de 16 de novembro, ao Código do Procedimento Administrativo, estando presentes todos os membros do júri. -----

----- A reunião teve a seguinte **ordem de trabalhos**: -----

----- Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, definição da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método, tudo de acordo com os métodos de seleção constantes do aviso de concurso. -----

----- 1 - **Métodos de seleção**: -----

----- Nos termos do n.º 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e com o disposto no aviso de abertura do concurso, os métodos de seleção são os seguintes: -----

----- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, exclusivamente para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito, pelo próprio candidato); -----

----- Prova de conhecimentos e avaliação psicológica para os candidatos que não se

encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso; -----

----- Entrevista profissional de seleção para todos os candidatos. -----

----- A ponderação a aplicar a cada um dos métodos de seleção é a seguinte: -----

----- Avaliação curricular: 45% -----

----- Entrevista de avaliação de competências: 25% -----

----- Prova de conhecimentos: 45% -----

----- Avaliação psicológica: 25% -----

----- Entrevista profissional de seleção: 30% -----

----- **2. Fixação dos parâmetros de avaliação e de ponderação - definição da grelha classificativa:** -----

----- **2.1 Avaliação curricular** -----

----- Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso bem como a avaliação do desempenho. -----

----- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $AC = \frac{(EP \times 4) + (FP \times 2) + (HA \times 1) + (AD \times 1)}{8}$ -----

8

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular -----

----- EP = Experiência profissional -----

----- FP = Formação Profissional -----

----- HA = Habilitação Académica -----

----- AD = Avaliação de Desempenho -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. -----

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

----- A aplicação deste método consta da ficha de avaliação curricular que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante e que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais. (ANEXO I) -----

----- **2.1.1 – Experiência Profissional** -----

----- Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada, de acordo com a fórmula que segue: -----

----- $EP = \frac{(PE \times 1) + (CF \times 2)}{3}$ -----

3

Em que: -----

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

CF = Complexidade das funções -----

----- Sendo que: -----

----- O período de experiência é valorado da seguinte forma: -----

Com experiência até 12 meses ----- 10 valores -----

Com experiência de 13 a 24 meses ----- 12 valores -----

Com experiência de 25 a 36 meses ----- 14 valores -----

Com experiência de 37 a 48 meses ----- 16 valores -----

Com experiência de 49 a 60 meses ----- 18 valores -----

Com experiência superior a 60 meses ----- 20 valores -----

----- A complexidade de funções será aferida pelo grau de complexidade das matérias abordadas na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, evidenciada no currículo e ponderada nos termos seguintes: -----

Nível de complexidade muito elevado nas atividades desenvolvidas ----- 20

or

Nível de complexidade elevado nas atividades desenvolvidas -----	18
Nível de complexidade médio nas atividades desenvolvidas -----	14
Nível de complexidade baixo nas atividades desenvolvidas -----	10

W
f

----- **2.1.2 – Formação Profissional** -----

----- Na valoração deste item serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, graduadas da seguinte forma: -----

Cada curso até 35 horas -----	0,5 Pontos
Cada curso de 36 até 120 horas -----	1 Ponto
Cada curso de + de 120 horas -----	1,5 Pontos
Pós-graduação -----	3,5 Pontos

----- A pontuação assim obtida será convertida numa escala de 0 a 20 valores conforme consta da ficha de avaliação curricular. -----

-----Aos candidatos que não apresentem qualquer formação será atribuída a classificação de 8. -----

----- Só será contabilizada a formação realizada a partir do ano de 2016 inclusive. ----

----- **2.1.3 – Habilitação Académica** -----

----- A habilitação Académica é escalonada e ponderada tendo em conta a classificação obtida no curso de licenciatura em Direito, da seguinte forma: -----

----- De 10 a 13 valores 13 -----
----- De 14 a 15 valores 15 -----
----- Mais de 15 valores 17 -----

----- Será ponderada com mais 1 valor, a posse de mestrado e 2 valores a posse de doutoramento, até ao máximo de 20 valores. A ponderação referida só terá lugar para os mestrados ou doutoramentos na área do Direito Administrativo.-----

Handwritten initials and signature in blue ink.

----- **2.1.4 – Avaliação de Desempenho** -----

----- Na avaliação deste item será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 3 anos, expressa até às centésimas, nos termos seguintes: -----

----- Desempenho Excelente	20 Valores
----- Desempenho Relevante	18 Valores
----- Desempenho Adequado	14 Valores
----- Desempenho Inadequado	8 Valores

----- Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é atribuída a valoração de 14 valores.-----

----- **2.2 Entrevista de avaliação de competências** -----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido de acordo com a caracterização do posto de trabalho constante do aviso de concurso, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise (de acordo com o ANEXO II que se dá como reproduzido para todos os efeitos, fazendo parte integrante desta ata). -----

----- 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.-----

----- As competências valoradas são: orientação para resultados; orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; adaptação e melhoria contínua; iniciativa e autonomia; -----

----- 0 competências demonstradas = Nível Insuficiente ----- 4 valores
----- 1 competência demonstrada = Nível Reduzido -----8 valores
----- 2 competências demonstradas = Nível Suficiente -----12 valores
----- 3 competências demonstradas = Nível Bom ----- 16 valores
----- 4 ou mais competências demonstradas = Nível Elevado -----20 valores
----- Para efeitos de aplicação deste método vai o júri solicitar ao Presidente do IPV
que, por sua vez solicite à Escola Superior de Educação a designação dos elementos para
realizar a referida avaliação de competências. -----

----- **2.3 Prova de conhecimentos** -----

----- A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos ou
profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das
funções descritas no aviso de abertura do concurso, incluindo o adequado conhecimento
da língua portuguesa e versa sobre os seguintes temas (reportada à legislação indicada na
avido de abertura), de acordo com o ANEXO III: -----

- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior; -----
- Estatutos do Instituto Politécnico de Viseu; -----
- Estatutos da Escola Superior de Educação de Viseu; -----
- Estatutos da Escola Superior de Educação de Tecnologia e Gestão de Viseu; -----
- Estatutos da Escola Superior Agrária de Viseu; -----
- Estatutos da Escola Superior de Saúde de Viseu; -----
- Estatutos da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego; -----
- Procedimento Administrativo; -----
- Processo nos Tribunais Administrativos e Fiscais; -----
- Contratação Pública; -----
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20
de junho, em especial, regime de contratação, procedimento disciplinar, regime de
trabalho e de acumulações e regime de faltas, férias e licenças; -----
- Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico; -----
- Código do Trabalho;

----- A Prova será escrita, em suporte de papel, de realização individual, de natureza
teórica- prática, com consulta de documentação sem uso de equipamentos informáticos,

com duração de 90 minutos e incidirá sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função. -----

----- A prova é classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

----- **2.4 Avaliação Psicológica** -----

----- 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, de acordo com a ficha constante do ANEXO IV. -----

----- A aplicação deste método será efetuada por técnico habilitado e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto em cada fase intermédia e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o seguinte:

----- Elevado = revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Bom = revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Suficiente = revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Reduzido = revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Insuficiente = revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Para efeito de aplicação deste método vai o júri solicitar ao Presidente do IPV que, por sua vez solicite à Escola Superior de Educação a designação dos elementos a realizar



a referida avaliação psicológica. -----

----- 2.5 Entrevista Profissional de Seleção -----

-----A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistadores e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para tanto, deliberou o júri proceder à avaliação dos seguintes parâmetros (de acordo com a ficha individual que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais e que fica a fazer parte integrante desta ata como ANEXO V): -----

----- Qualidade da experiência profissional – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----

Elevado – 20 valores – Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Bom – 16 valores – Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais de grande utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Suficiente – 12 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Reduzido – 8 valores – Revela alguma experiência, não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Insuficiente – 4 valores – Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho. -----

----- Preocupação com a valorização e atualização profissionais – Terá por objetivo

detetar o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira em que pretende ingressar, através da frequência de ações de formação e outras formas de atualização. ---

Elevado – 20 valores – Evidencia elevado empenho em manter-se tecnicamente atualizado;-----

Bom – 16 valores – Evidencia grande empenho em manter-se tecnicamente atualizado; -

Suficiente – 12 valores – Manifesta alguma disponibilidade em manter-se tecnicamente atualizado; -----

Reduzido– 8 valores – Evidencia desmotivação por uma atualização técnica; -----

Insuficiente – 4 valores – Manifesta grande desinteresse relativamente à atualização técnica. -----

----- Capacidade de expressão e fluência verbais – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – o seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----

Elevado – 20 valores – Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível; -----

Bom– 16 valores – Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; -----

Suficiente– 12 valores – Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas; -----

Reduzido – 8 valores – Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese; -----

Insuficiente – 4 valores – Sem capacidade de expressão verbal. -----

----- Relacionamento interpessoal motivações e interesse – Procurará avaliar a integração do candidato no meio socioprofissional através da sondagem dos objetivos profissionais e relações interpessoais bem como a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos. -----

----- Neste fator consideram-se: **Elevado** (20 valores), **Bom** (16 valores), **Suficiente** (12 valores), **Reduzido** (8 valores) e **Insuficiente** (4 valores) conforme o nível de integração e os interesses e motivações demonstrados pelos candidatos-----

----- **3. Sistema de valoração final** -----

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

$$CF = (45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS) \text{ ou } CF = (45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS)$$

CF - Classificação Final; -----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

AP - Avaliação Psicológica; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----

EPS - Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. -----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de aprovada vai ser assinada pelos seus membros. -----

O JÚRI






