

W
A

ATA N.º 1

----- Aos nove dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto na carreira e categoria de Técnico Superior - área de Gestão Hoteleira/Hotelaria e Restauração - para exercício de funções de apoio ao projeto EUNICE4U, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viseu, estando presentes todos os elementos que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de oito de outubro de dois mil e vinte e quatro, para discussão dos seguintes pontos: -----

1. Aprovação dos métodos de seleção -----
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação e definição da grelha classificativa -----
3. Sistema de valoração final -----

1. Aprovação dos 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 9º e 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- Avaliação curricular, como método obrigatório e entrevista de avaliação de competências, como método complementar, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria; -----

----- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal e ao abrigo do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, pelo que o método complementar, Entrevista de Avaliação de Competências, será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e de ponderação

----- A ponderação dos métodos de seleção, quando aplicável, é a seguinte: -----

----- Avaliação curricular: 70% -----

----- Entrevista de avaliação de competências: 30% -----

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

Handwritten initials and signature in blue ink at the top right corner.

----- 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. -----

----- 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: -----

$$AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%)$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

----- A aplicação deste método consta da ficha que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dá por reproduzida (ANEXO I). -----

----- 2.1.1 Habilitação Académica: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Doutoramento = 20 valores -----

Mestrado = 18 valores -----

Licenciatura com classificação entre 18 e 20 = 16 valores -----

Licenciatura com classificação entre 15 e 17 = 14 valores -----

Licenciatura com classificação entre 12 e 14 = 12 valores -----

Licenciatura com classificação entre 10 e 11 = 10 valores -----

----- 2.1.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2020, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Formação até 14 horas = 10 valores -----

Formação entre 15 e 21 horas = 12 valores -----

Formação entre 22 e 35 horas = 14 valores -----

Formação entre 36 e 50 horas = 16 valores -----

Formação entre 51 e 70 horas = 18 valores -----

Formação com mais de 70 horas = 20 valores -----

Handwritten initials and signature in the top right corner.

----- Aos candidatos que apresentem formação relacionada com o posto de trabalho, mas apenas anterior a 2020, será atribuída a classificação de oito valores. Aos candidatos que apenas apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho será atribuída a classificação de zero.

----- 2.1.3 Experiência Profissional: Na avaliação deste item é considerada, somente, a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades descritas na caracterização do posto de trabalho, desde que comprovada, e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EP = (PE + AF) / 2$$

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

----- O período de experiência (PE) será valorado da seguinte forma: -----

Até 6 meses = 10 valores -----

De 7 a 12 meses = 12 valores -----

De 12 a 24 meses = 14 valores -----

De 25 a 48 meses = 16 valores -----

De 49 a 60 meses = 18 valores -----

Mais de 60 meses = 20 valores -----

----- A adequação de funções (AF) pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência profissional = 0 valores -----

Apenas experiência profissional noutras áreas de atividade que não as elencadas no ponto 8 do aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das atividades específicas elencadas no ponto 8 do aviso de abertura = 11 valores

Experiência em 3 a 4 das atividades específicas elencadas no ponto 8 do aviso de abertura = 14 valores

Experiência em 5 a 6 das atividades específicas elencadas no ponto 8 do aviso de abertura = 17 valores

Experiência em 7 ou mais das atividades específicas elencadas no ponto 8 do aviso de abertura = 20 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise (de acordo com o ANEXO II que faz parte integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão: Conhecimentos e Experiência; Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Iniciativa e Autonomia; Relacionamento Interpessoal; Comunicação. -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro avaliado será o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo classificada de zero a vinte. ----

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: -----

Classificação Final = 70%AC + 30%EAC -----

AC - Avaliação Curricular; -----

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

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- 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. -----

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

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação vai ser assinada pelos seus membros. -----

O JÚRI






