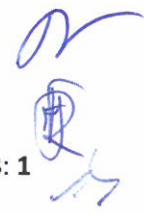


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Para preenchimento de 2 postos de trabalho por tempo indeterminado – Referência A: **1 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação** / Referência B: **1 Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação**

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Viseu



ATA N.º 1

----- Aos vinte e oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco reuniu, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viseu, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para exercício de funções na carreira e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e 1 posto de trabalho para exercício de funções na carreira e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, estando presentes António Ventura Gouveia, na qualidade de presidente, Carla Arminda Resende Coimbra e Fernando Jorge Figueiredo Rebelo, na qualidade de vogais efetivos, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de 24 de maio de 2025, 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 nº 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 9º e 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- **1.1.** Para os candidatos que se encontrem integrados na categoria e, comprovadamente, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito pelo próprio candidato): Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- **1.2.** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e, complementarmente, Entrevista de Avaliação de Competências. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa

-----A ponderação dos métodos de seleção aplicáveis é a seguinte: -----

-----Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos: 70%-----

-----Avaliação psicológica: Apto/Não Apto-----

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

-----**2.1. Avaliação curricular:** A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente habilitações, 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: -----

$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ -----

----- AC = Avaliação Curricular-----

----- HA = Habilitações-----

----- FP = Formação Profissional-----

----- EP = Experiência Profissional-----

----- AD = Avaliação de desempenho -----

----- A aplicação deste método consta das fichas anexas à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dão por reproduzidas (ANEXO I – Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e ANEXO II – Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação). -----

-----**2.1.1. Habilitações:** As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta os itens constantes nos referidos anexos. -----

----- **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. Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho, (e desde que posterior a 2020) será atribuída a classificação de 8 valores. -----

----- **2.1.3. Experiência Profissional:** Na avaliação deste item apenas será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades descritas na caracterização do posto de trabalho, desde que comprovada, sendo que o parâmetro relativo à adequação de funções 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.-----

----- **2.1.4. Avaliação de Desempenho:** Será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP. -----

----- **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 o nível de presença dos comportamentos em análise (de acordo com o ANEXO III – Especialista de Sistemas e Tecnologias

de Informação e ANEXO IV – Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, que fazem parte integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão: -----

----- Referência A: Orientação para os Resultados; Orientação para a mudança e inovação; Comunicação; Organização, planeamento e gestão de projetos; Iniciativa. -----

----- Referência B: Orientação para os Resultados; Comunicação; Análise Crítica e Resolução de Problemas; Orientação para a colaboração; Iniciativa; -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa nos níveis Insuficiente (4), Reduzido (8), Suficiente (12), Bom (16), Elevado (20) e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros avaliados. -----

----- **2.3. Prova de conhecimentos:** A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e, em especial, as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no aviso de abertura, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das referidas funções. -----

----- As Provas de Conhecimentos, para a referência A e para a referência B, serão de realização individual, de natureza teórico-prática, sob a forma escrita e com possibilidade de consulta de legislação não anotada, em suporte papel, incidindo sobre conteúdos genéricos e específicos, diretamente relacionados com as funções caracterizadoras do posto de trabalho. -----

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

----- Durante a realização da prova não é autorizada a consulta de bibliografia nem a utilização de telemóveis ou outros tipos de aparelhos eletrónicos. -----

----- **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 o perfil previamente definido. A aplicação deste método será solicitada à DGAEP ou, em alternativa, efetuada por técnicos habilitados e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

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 de uma das seguintes fórmulas, tendo em conta o definido no ponto 1: -----

Classificação Final = 70%AC+ 30%EAC (para os candidatos referidos no ponto 1.1); ou-----

Classificação Final = 70%PC + AP (Apto / Não Apto) + 30%EAC (para os candidatos referidos no ponto 1.2).

PC – Prova de conhecimentos; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

AP – Avaliação Psicológica; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios: -----

a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico; -----

b) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares; -----

c) Candidato com maior classificação na entrevista de avaliação de competências. -----

----- Aos candidatos com deficiência, devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, são garantidos os direitos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, caso esses candidatos, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, demonstrem poder exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam. -----

----- 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, bem como, a obtenção de menção de "Não Apto", não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. -----

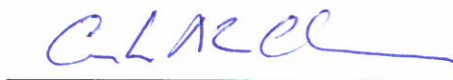
----- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método de seleção, em cada referência, será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de oito candidatos, por ordem decrescente de classificação, até preenchimento das necessidades. -----

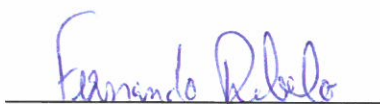
----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- 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







ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – **Referência A:** um posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação**
– ESTGV

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

1 – Habilitações Académicas

Licenciatura entre 17 e 20	----- 15 valores
Licenciatura entre 13 e 16	----- 13 valores
Licenciatura entre 10 e 12	----- 11 valores
Pós-Graduação + 1 valor	
Mestrado + 2 valores	
Doutoramento + 3 valores	

Nota: A pontuação máxima neste item é de 20 valores.

= _____

$$HA = \text{_____} \times 30\% = \text{_____}$$

2- Formação Profissional

Sem formação profissional	----- 0 valores
Sem formação na área	----- 8 valores
Formação até 35 horas	----- 11 valores
Formação entre 36 e 70 horas	----- 14 valores
Formação entre 71 e 99 horas	----- 17 valores
Formação com 100 ou mais horas	----- 20 valores

Certificações CCNA, Cisco, Extreme, Checkpoint ou equivalente: + 1 valor

Certificações Microsoft ao nível de Administração (excluindo Hyper V): +1 valor

Certificações VMWare ou Hyper V: +1 valor

Nota: A pontuação máxima neste item é de 20 valores.

= _____

$$FP = \text{_____} \times 20\% = \text{_____}$$

3- Experiência Profissional*3.1 Período de Experiência*

Sem experiência	----- 0 valores
Menos de 12 meses	----- 8 valores
De 12 a 24 meses	----- 11 valores
De 25 a 48 meses	----- 14 valores
De 49 a 60 meses	----- 17 valores
Mais de 60 meses	----- 20 valores

= _____

3.2 Adequação das funções

Sem experiência	----- 0 valores
Apenas experiência em outras áreas	----- 8 valores
Experiência em 1 a 2 áreas	----- 11 valores
Experiência em 3 a 4 áreas	----- 14 valores
Experiência em 5 a 6 áreas	----- 17 valores
Experiência em mais de 6 áreas	----- 20 valores

= _____

 $(3.1 + 3.2)/2 =$ _____

EP = _____ x 40% = _____

4- Avaliação de Desempenho

Desempenho inadequado
Sem avaliação
Desempenho adequado
Desempenho relevante
Desempenho Excelente

4.1 Último ciclo

----- 8 valores
----- 11 valores
----- 14 valores
----- 17 valores
----- 20 valores

4.2 Penúltimo ciclo

----- 8 valores
----- 11 valores
----- 14 valores
----- 17 valores
----- 20 valores

 $(4.1 + 4.2)/2 =$ _____

AD = _____ x 10% = _____

Total Avaliação Curricular = _____

O Júri,

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – **Referência B:** um posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação - ESTGV**



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

1 – Habilitações Académicas

Curso de Nível V ou superior na área	----- 20 valores
Curso nível IV com classificação entre 18 e 20	----- 17 valores
Curso nível IV com classificação entre 14 e 17	----- 14 valores
Curso nível IV com classificação entre 10 e 13	----- 11 valores
Curso nível IV sem classificação	----- 10 valores

= _____

$$HA = \text{_____} \times 30\% = \text{_____}$$

2 - Formação Profissional

Sem formação profissional	----- 0 valores
Sem formação na área	----- 8 valores
Formação até 35 horas	----- 11 valores
Formação entre 36 e 70 horas	----- 14 valores
Formação entre 71 e 99 horas	----- 17 valores
Formação com 100 ou mais hora	----- 20 valores

= _____

$$FP = \text{_____} \times 20\% = \text{_____}$$

3– Experiência Profissional*3.1 Período de Experiência*

Sem experiência	----- 0 valores
Menos de 12 meses	----- 8 valores
De 12 a 24 meses	----- 11 valores
De 25 a 48 meses	----- 14 valores
De 49 a 60 meses	----- 17 valores
Mais de 60 meses	----- 20 valores

= _____

3.2 Adequação das funções

Sem experiência	----- 0 valores
Apenas experiência em outras áreas	----- 8 valores
Experiência em 1 a 2 áreas	----- 11 valores
Experiência em 3 a 4 áreas	----- 14 valores
Experiência em 5 a 6 áreas	----- 17 valores
Experiência em mais de 6 áreas	----- 20 valores

= _____

 $(3.1 + 3.2)/2 =$ _____

EP = _____ x 40% = _____

4– Avaliação de Desempenho

Desempenho inadequado
Sem avaliação
Desempenho adequado
Desempenho relevante
Desempenho Excelente

4.1 Último ciclo

----- 8 valores
----- 11 valores
----- 14 valores
----- 17 valores
----- 20 valores

4.2 Penúltimo ciclo

----- 8 valores
----- 11 valores
----- 14 valores
----- 17 valores
----- 20 valores

 $(4.1 + 4.2)/2 =$ _____

AD = _____ x 10% = _____

Total Avaliação Curricular = _____

O Júri,



ANEXO III

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Referência A: um posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação – ESTGV**

Data: __/__/____

Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências
Ref.ª A (Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação – ESTGV)

Candidato(a): _____

Nível classificativo	N.º de comportamentos associados demonstrados
Nível elevado = 20	4
Nível Bom = 16	3
Nível Suficiente = 12	2
Nível Reduzido = 8	1
Nível Insuficiente = 4	0

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Orientação para os Resultados		
Orientação para a mudança e inovação		
Comunicação		
Organização, planeamento e gestão de projetos		
Iniciativa		

Classificação

O Júri,

ANEXO IV

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Referência B: um posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação** -

ESTGV

Data: __/__/____

Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências
Ref.ª B (Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação - ESTGV)

Candidato(a): _____

Nível classificativo	N.º de comportamentos associados demonstrados
Nível elevado = 20	4
Nível Bom = 16	3
Nível Suficiente = 12	2
Nível Reduzido = 8	1
Nível Insuficiente = 4	0

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Orientação para os Resultados		
Comunicação		
Análise Crítica e Resolução de Problemas		
Orientação para a colaboração		
Iniciativa		

Classificação

O Júri,
