

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA
DE GESTÃO DE PROJETOS

ATA N.º 1

----- Aos onze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções na área de Gestão de Projetos do Instituto Politécnico de Viseu, estando presentes todos os elementos, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de dez de outubro de dois mil e vinte e cinco, Helena Vala, Vice-presidente do IPV, na qualidade de Presidente, Carla Coimbra, Administradora do IPV e Carlos Albuquerque, professor coordenador da ESSV, na qualidade de vogais efetivos, 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: -----

----- Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso; -----

----- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que se encontrem integrados na carreira de Técnico Superior e 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).-----

----- Atendendo ao disposto no artigo 19.º da Portaria, e caso se verifique um número elevado de candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, pelo que os métodos “Avaliação Psicológica” e “Entrevista de Avaliação de Competências”, apenas serão aplicados a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos consecutivos de dez candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades. -----

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

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

Handwritten signature in blue ink.

----- Prova de conhecimentos: 70% -----

----- Avaliação curricular: 70% -----

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

----- Avaliação psicológica: Aptidão / Não Aptidão -----

----- **2.1 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e versa sobre os temas e bibliografia indicados no aviso de abertura. -----

----- A Prova será escrita, de realização individual, de natureza teórico-prática, com possibilidade de consulta da legislação, não anotada e apenas em suporte papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, podendo ter a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, 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. -----

----- **2.2 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. -----

----- 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: -----

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

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

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

Handwritten signature and initials in blue ink.

----- 2.2.1 Habilitação Acadêmica: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

-----2.2.1 Habilitação Acadêmica: as habilitações detidas pelos candidatos são ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

- Licenciatura com classificação entre 18 e 20 = 17 valores -----

- Licenciatura com classificação entre 16 e 17 = 15 valores -----

- Licenciatura com classificação entre 14 e 15 = 12 valores -----

- Licenciatura com classificação entre 10 e 13 = 11 valores -----

----- De forma cumulativa é atribuído mais 1 (um) valor quanto a Mestrado em área relevante, e 2 (dois) valores quanto a Doutoramento em área relevante. -----

----- 2.2.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2021, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Formação até 35 horas = 10 valores -----

Formação entre 36 e 70 horas = 12 valores -----

Formação entre 71 e 100 horas = 14 valores -----

Formação entre 101 e 150 horas = 16 valores -----

Formação entre 151 e 200 horas = 18 valores -----

Formação com mais de 200 horas = 20 valores -----

----- Aos candidatos que apenas apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho ou anteriores a 2021 será atribuída a classificação de 8 valores. Aos candidatos que não apresentem qualquer formação será atribuída a valoração de zero. -----

----- 2.2.3 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, e de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

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

Handwritten signature and initials in blue ink.

Com experiência até 6 meses = 8 valores -----

Com experiência de 7 a 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 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 nas áreas de atividade específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 11 valores -----

Experiência em 3 a 5 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 14 valores -----

Experiência em 6 a 9 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 17 valores -----

Experiência em 10 ou mais das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 20 valores -----

----- 2.2.4 Avaliação de desempenho: Serão consideradas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos em que os candidatos tenham cumprido ou executado atribuição ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética dos anos considerados, transformada para: -----

Desempenho excelente = 20 valores -----

Desempenho relevante = 17 valores -----

Desempenho adequado = 14 valores -----

Sem avaliação = 11 valores -----

Desempenho inadequado = 8 valores -----

----- **2.3 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

Handwritten signature and initials in blue ink.

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). -----

----- As competências valoradas serão: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para a colaboração; Organização, planeamento e gestão de projetos; Comunicação. -----

Demonstrada a nível Insuficiente = 4 valores -----

Demonstrada a nível Reduzido = 8 valores -----

Demonstrada a nível Suficiente = 12 valores -----

Demonstrada a nível Bom = 16 valores -----

Demonstrada a nível Elevado = 20 valores -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- **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 efetuada por técnicos habilitados e valorada através das menções de Aptidão e Não Aptidão, sem expressão quantitativa 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 da seguinte fórmula: -----

Classificação Final = 70%PC + AP (Apto / Não Apto) + 30%EAC -----

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

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 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, bem como, a obtenção de menção de “Não Apto”, 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 sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação vai ser assinada pelos seus membros. -----

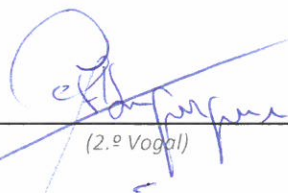
O JÚRI



(Presidente)



(1.º Vogal)



(2.º Vogal)