Instituto Politécnico
de Castelo Branco

Procedimento concursal comum para a categoria de técnico superior, no âmbito da execução do projeto "Contratação de Recursos Humanos Altamente Qualificados", Territórios do Interior, Entidades Não Empresariais do Sistema I&I (PI 8.5 – FSE), Aviso Nº Centro-59-2020-06

ATA Nº 1

------Aos nove dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um pelas doze horas, na sala de reuniões do 2.º andar dos Serviços Centrais e Presidência do IPCB reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de técnico superior, autorizado por despacho do Presidente do IPCB de vinte e dois de julho de dois mil e vinte e um, constituído pelo Presidente Luís Manuel do Carmo Farinha, Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Castelo Branco, e pelas vogais efetivas, Maria Eduarda Soares Monteiro Pereira Nogueira Rodrigues, Administradora do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Fernanda Manuela Nunes Fernandes, Técnica Superior, a exercer funções nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Castelo Branco, com o seguinte ponto único na ordem de trabalhos:----------

------**Ponto único** - Definição de critérios e atribuição de ponderações.----------

------Serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

------a) Avaliação Curricular (AC);----------

------b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).----------

------**Avaliação Curricular (AC)** – serão avaliadas as habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho dos candidatos para o exercício da categoria de técnico superior.----------

------A avaliação curricular visa a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente:----------

1. A habilitação académica (HA), exige-se que os candidatos possuam Mestrado em Ciências, Engenharias ou áreas afins, obtida há mais de três anos. ----------

2. A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; ----------

3. A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; ----------

Processos de gestão, de avaliação e melhoria e dos serviços de recursos humanos, académicos e de ação social, e órgãos e serviços de apoio à gestão.

4. A avaliação do desempenho (AD) relativa aos três últimos ciclos de avaliação biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, apenas para os candidatos com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP.----------

------A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte formula:----------

$$AC = [(HA) + (FP) + (2EP)]/4$$

Onde, (HA) traduz a habilitação académica, (FP) a formação profissional e (EP) a experiência profissional. ----------

Para os candidatos que já tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, aplicar-se-á a seguinte formula: ---------

$$AC = [(HA) + (FP) + (2EP) + (AD)]/5$$

Onde, (HA) traduz a habilitação académica, (FP) a formação profissional e (EP) a experiência profissional e (AD) a avaliação do desempenho.----------

---

------**Formação Profissional** (FP): ponderam-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. Para a avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte: ----------

a) Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) - 0,3 valores cada;
b) Com duração inferior a 30 horas - 0,5 valores cada; ----------
c) Com duração entre 30 e 59 horas - 1 valor cada; ----------
d) Com duração entre 60 e 119 horas - 1,5 valores cada; ----------
e) Com duração igual ou superior a 120 horas - 2 valores cada; ----------

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.----------

---

-----**Experiência Profissional** (EP): pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas da seguinte forma:----------

Exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho até 1 ano	10 valores
Exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho entre 1 e 5 anos	15 valores
Exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho mais de 5 anos.	20 valores

------Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum* profissional e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. ----------

---

------Avaliação do Desempenho (AD): relativa aos últimos três ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.----------

------Tendo em conta a escala do SIADAP, o Júri deliberou que a correspondência para a escala de 0 a 20 valores, se faça nos termos seguintes:----------

TABELA I. Correspondência entre a Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 5	15 a 20
Desempenho Adequado; 2 a 3,999	9,5 a 14,99
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	1 a 9,49

Em que:

X: Avaliação pelo SIADAP

Y: Avaliação no Procedimento Concursal

Assim:

· Se X for entre 4 e 5 aplica-se a seguinte fórmula:

$Y = 15 + (X-4) * 5$

· Se X for entre 2,0 e 4,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$Y = 9,5 + [(X-2) * 5,5] / 2$

· Se X for menor que 2,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$Y = 1 + (X - 1) * 8,5$

------Estas fórmulas foram elaboradas de acordo com as proporções entre as escalas que *a priori* foram definidas. Assim, optou-se por três condições, visto que não era possível fazer uma proporção direta entre as duas escalas. Como se pode observar na Tabela I, as duas escalas não medem as mesmas quantidades e como tal foram aplicadas as correspondências qualitativa/quantitativa conforme fórmula acima apontada. Em situações em que existe ausência de avaliação de desempenho, de um ou mais anos, e tendo em conta o disposto na alínea c) do artigo 8º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, por razões que não sejam imputáveis ao candidato é atribuído 10 valores por cada ano.----------

---

Processos de gestão, de avaliação e melhoria e dos serviços de recursos humanos, académicos e de ação social, e órgãos e serviços de apoio à gestão.

------Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação de 30%) – a Entrevista profissional de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.----------

------A EPS terá uma duração máxima de 20 minutos e o resultado final é obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar. O resultado será traduzido 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. O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores: ----------

1. Conhecimentos especializados e experiência (CEE)
2. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)
3. Trabalho de equipa e cooperação (TEC)
4. Análise da informação e sentido critico (AISC)

1. Por conhecimentos especializados e experiência, pretende-se aferir um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. ----------

2. Por responsabilidade e compromisso com o serviço, pretende-se aferir a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. ----------

3. Por trabalho de equipa e cooperação, pretende-se aferir da capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. ---

4. Por análise da informação e sentido critico, pretende-se aferir da capacidade pata identificar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido critico. ----------

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Conhecimentos especializados e experiência					
Responsabilidade comp. como o serviço					
Trabalho de equipa e cooperação					
Análise da informação e sentido critico					

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS,) será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEPS = (CEE + RCS + TEC + AISC)/4$$

------Classificação final (CF) - a classificação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas e resultará de média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderações acima estabelecidos, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0{,}70\ AC + 0{,}30\ EPS$$

------Em caso de igualdade de valorações entre candidatos serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.----------

------Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.----------

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

Presidente do Júri

(Luís Manuel do Carmo Farinha)

Vogal Efetivo

(Maria Eduarda Soares Monteiro Pereira Nogueira Rodrigues)

Vogal Efetivo

(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)

Processos de gestão, de avaliação e melhoria e dos serviços de recursos humanos, académicos e de acção social, e órgãos e serviços de apoio à gestão.