



Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por a termo resolutivo incerto tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (m/f)

ATA N.º 1

Aos 14 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas 15 horas, nas instalações dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, reuniu o júri designado para o procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria/carreira de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo incerto aberto por despacho do Presidente do IPVC de 20/06/2023, constituído por:

Presidente do Júri: Joaquim Mamede Alonso, Professor Adjunto da Escola Superior Agrária de Ponte de Lima;

1.º Vogal efetivo: Diogo Augusto Freitas Moreira, Técnico Superior da Unidade de Gestão de Projetos do Instituto Politécnico de Viana do Castelo;

2.º Vogal efetivo: Maria Clara Lira Amoêdo Luís e Silva, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Viana do Castelo;

A presente sessão teve como objetivo deliberar sobre a especificação e concretização dos critérios a utilizar na seleção dos candidatos, de acordo com a explicitação que se segue:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores, de acordo com a especificidade de cada método de avaliação, e resultará na aplicação das seguintes fórmulas:

$CF = 50\% AC + 50\% EAC$

CF= Classificação final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

1. A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros:

Habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=35\%*HA+35\%*FP+30\%*EP$$

1.1 Habilitação académica (HA):

- Legalmente exigida -----10valores;
- Com pós-graduação -----14 valores;
- Mestrado -----16 valores;
- Doutoramento ----- 20 valores

1.2 - Formação Profissional (FP): será considerada apenas a formação relevante para o exercício das funções a que se candidata (cursos, ações de formação, seminários, programas).

- De 1 a 21 horas – 10 valor;
- De 22 a 35 horas – 14 valores;
- De 36 a 70 horas – 16 valores;
- Superior a 70 horas – 20 valores.

- (1) Só é considerada a formação devidamente comprovada por cópia do certificado ou declaração;
- (2) Para as formações com indicação temporal em dias, considera-se um dia correspondente a 7 horas;
- (3) Só é contabilizada a formação realizada a partir de 1 de janeiro de 2018;

(4) Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

1.3 - Experiência Profissional (EP) nas funções a que se candidata, descrita no parágrafo acima:

Até 2 anos – 10 valores;

Superior a 2 anos e até 5 anos – 15 valores;

Superior a 5 anos – 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional nas funções a que se candidata aquele que se encontre devidamente comprovado.

2. Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será obtida através da avaliação dos seguintes parâmetros:

2.1 Aprofundamento dos aspeto curriculares e do conhecimento sobre os temas e desafios inerentes ao lugar – verificar-se-ão se o nível de conhecimentos técnicos dos candidatos é adequado para o exercício das funções;

2.2 Profundidade e maturidade das competências técnicas – Domínio prático sobre os procedimentos técnicos e tecnológicos mais relevantes para o desempenho da função;

2.3 Motivação, capacidade de expressão, argumentação e fluência verbal – significará a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso ou esquema de intervenção atentos os seguintes pontos: sequência lógica de raciocínio, riqueza de expressão verbal, fluência e postura, bem como a correlação entre as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo a concurso;

2.4 Conhecimento da função – conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida, nomeadamente a disponibilidade dos lugares a concurso exigirem a flexibilidade de horários;

2.5 Sentido de trabalho em equipa – pretende-se medir o conhecimento real das vantagens e inconvenientes do trabalho efetuado no desenvolvimento das experiências profissionais

do candidato, por um lado, e apreciar a capacidade dos candidatos trabalharem em grupo, e a perspetiva de relacionamento profissional do candidato

2.6 Capacidade de Iniciativa e autonomia – pretende-se aferir do grau de autonomia e iniciativa do candidato para as funções requeridas, bem como no âmbito da estrutura em que vai ser inserido;

2.7 Ética, e confidencialidade – pretende-se avaliar o conhecimento, pensamento e a prática anterior do candidato relativamente aos comportamentos, à ética e à responsabilidade na confidencialidade dos processos em que estará envolvido;

2.8 Organização e método de trabalho – conhecer as capacidades de organização e de estruturação do trabalho, bem como as propostas do candidato para a especificidade da função;

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. A avaliação de cada um dos parâmetros acima referido da Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos:

Classificação da dos parâmetros

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa
4 valores	Insuficiente
8 valores	Reduzido
12 valores	Suficiente
16 valores	Bom
20 valores	Elevado

A classificação atribuída para este método de avaliação resulta da média das classificações atribuídas por cada um dos elementos dos júris.



O júri deliberou ainda que serão excluídos os candidatos:

- a) Que não compareçam ao método de seleção para que hajam sido convocados;
- b) Que no decurso da aplicação do método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

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

O Presidente,

O 1.º Vogal Efetivo,

O 2.º Vogal Efetivo,

