



Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (perfil 2), no âmbito do Projeto “BAUHAUS4EU” (ERASMUS-EDU-2024-EUR-UNIV), do mapa de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB)

ATA n.º 1/2025

Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas doze horas, reuniu por vídeo conferência, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, no âmbito do Projeto “BAUHAUS4EU” (ERASMUS-EDU-2024-EUR-UNIV), nomeado através do despacho n.º 104/2024, de 20/12 do Presidente do Instituto Politécnico de Castelo Branco, constituído pela Vice Presidente Ana Teresa Vaz Ferreira, na qualidade de Presidente do júri e pelos vogais efetivos, Administrador Ricardo Batista e Técnica Superior Ana Lourenço, com o seguinte ponto único na ordem de trabalhos:

Ponto Único - Definição dos parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção.

Os métodos de seleção em causa neste procedimento concursal são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A fórmula final é a seguinte:

$$OF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

OF= Ordenação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Avaliação curricular (AC) (ponderação de 70%)

A avaliação curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, percurso profissional, relevância de experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar:

1. A habilitação académica (HA), onde são ponderadas as classificações obtidas na licenciatura e as habilitações superiores à licenciatura;
2. A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;



3. A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
4. A avaliação do desempenho (AD) relativa ao último biénio em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar (apenas para os candidatos que possuam avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP3).

Estes fatores são calculados de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

1. *Habilitação Académica (HA)*

A HA constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam licenciatura na área da Comunicação ou Marketing, ponderando-se ainda a habilitação ao nível de mestrado ou doutoramento. Não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim, o Júri deliberou o seguinte:

- Licenciatura:
 - Média final inferior a 14 valores: 10 pontos;
 - Média final igual ou superior a 14 valores e inferior a 16: 14 pontos;
 - Média final igual ou superior a 16 valores: 18 pontos;
- Mestrado: 19 pontos;
- Doutoramento: 20 pontos.

2. *Formação Profissional (FP)*

Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem formação: 0 valores;
- Até 23 horas: 0,5 valores cada formação;
- Entre 24 e 35 horas: 0,8 valores cada formação;
- Entre 36 e 89 horas: 1,2 valores cada formação;
- Entre 90 e 179 horas: 2,0 valores cada formação;
- Entre 180 horas e 359 horas: 3,0 valores cada formação;
- 360 ou mais horas: 5,0 valores cada formação;

3. *Experiência Profissional (EP)*

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a recrutar, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde os candidatos



exercem/exerceram funções. Os candidatos são pontuados até ao máximo de 20 valores e de acordo com o seguinte:

- Experiência profissional - exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho, até um ano – 0,75 valores por mês;
- Experiência profissional - exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho, entre 1 e 2 anos – 10 valores;
- Experiência profissional - exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho, mais de 2 anos – 15 valores.

4. Avaliação do Desempenho (AD)

Neste fator é considerada a Avaliação de Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último período de avaliação em que executou funções ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores. Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

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 se pretendia uma correspondência qualitativa/quantitativa foi necessário aplicar "regras de 3 simples" às três condições mencionadas. As fórmulas são já uma simplificação das "regras de 3 simples" utilizadas.

De acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho



relativa ao período a considerar, por razões que lhe não sejam imputáveis, o júri deliberou que a pontuação a atribuir será de 10 valores.

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências (ponderação de 30%)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista terá a duração de 20 minutos e será adotada a escala de 0 a 20 valores e a classificação resultará da média aritmética ponderada, considerando-se a valoração até às centésimas.

- Competência 1 (C1): Orientação para a mudança e inovação;
- Competência 2 (C2): Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Competência 3 (C3): Iniciativa;
- Competência 4 (C4): Comunicação;
- Competência 5 (C5): Análise crítica e resolução de problemas.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5)/5$$

De acordo com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são excluídos do procedimento os candidatos, que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num método ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valorações adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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
Ana Teresa Vaz Ferreira

Vogal Efetivo
Ricardo Batista

Vogal Efetivo
Ana Lourenço