

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE 1  
TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM  
FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO**

**DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

----- ATA nº 1-----

Aos onze dias do mês de junho de 2021, pelas 14:00 horas, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Bragança, (IPB), sito no Campus Santa Apolónia, 5300–253 Bragança, Portugal, tendo em vista o preenchimento de (1) um posto de trabalho, na categoria/carreira de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Bragança, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, reuniu o júri do procedimento concursal, estando presentes: -----

Presidente: Paulo Leitão, Coordenador do Centro de Investigação em Digitalização e Robótica Inteligente do Instituto Politécnico de Bragança;-----

Vogais efetivos: José Lima, Vice-Coordenador do Centro de Investigação em Digitalização e Robótica Inteligente do Instituto Politécnico de Bragança; Sandra Cristina Fernandes Pires Cancelinha, Técnica Superior na secção Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Bragança. -----

A presente reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção. -----

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalhos da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com a seguinte caracterização: funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, no âmbito do projeto “OleaChain competências para a sustentabilidade e inovação da cadeia de valor do olival tradicional no Norte Interior”, na área da robótica colaborativa, robótica móvel e sistemas de automação.-----

**Habilitações exigidas:** Mestrado na área CNAEF 48 (Informática) ou 523 (Eletrónica e Automação) ou similar. -----

**Métodos de seleção:** -----

**Avaliação Curricular** – visa analisar qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, delibera-se, por unanimidade, quais os elementos a considerar e a respetiva ponderação: -----

**A) Habilitações académicas (HA):** -----

1) Doutoramento na área: 20 valores;-----

2) Mestrado na área: 14 valores-----

**B) Formação Profissional (FP),** onde se avaliam as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, nos últimos 5 anos: -----

1) > 100 horas: 20 valores; -----

2) = ou < 100 horas e > a 50 horas: 16 valores; -----

3) = ou < 50 horas e = ou > 10 horas: 12 valores; -----

4) Sem formação profissional: 0 valores. -----

**C) Experiência Profissional (EP),** em que será avaliado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, avaliando-se pela sua natureza e duração, nos seguintes termos: -----

1) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 4 anos: 20 valores;-----

2) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos: 16 valores;-----

3) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 2 anos: 10 valores;

4) Exercício de funções não idênticas às do posto de trabalho ou funções idênticas sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do nº de anos: 0 valores.-----

**D) Avaliação de Desempenho (AD)**, relativa aos últimos três anos com exercício de atribuições idênticas à do posto de trabalho, de acordo com a seguinte ponderação: -----

1) 2 menções de Desempenho Excelente: 20 valores;-----

2) 2 menções de Desempenho Relevante/Muito Bom ou classificação superior: 16 valores;-----

3) 2 menções de Desempenho Adequado: 12 valores; -----

4) Candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis não possuem avaliação de desempenho (8.º n.º 2 c) da Portaria n.º 125.º-A/2019): 10 valores;-----

5) 1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente: 0 valores.-----

O resultado final da AC será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso de acordo com a seguinte fórmula:----

$AC = (HA \times 30 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 50 \%) + (AD \times 10 \%)$  -----

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos, terá em conta a caracterização do posto de trabalho e abrangerá os seguintes parâmetros: -----

A) Capacidade de expressão (CE) e fluência verbal– pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato; -----

B) Fluência na língua inglesa (FI), falada e escrita; -----

C) Motivação e interesse (MI): pretende-se avaliar os motivos de apresentação de candidatura e aferir o interesse pelo exercício das funções inerentes ao posto de trabalho;-

*Paulinho  
Fidel  
Sandeia*

D) Conhecimentos e qualidade da experiência profissional (CQ): pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções. -----

Este método será classificado com “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula: -----

$$EPS = (CE+FI+MI+ CQ)/5 -----$$

De acordo com a legislação em vigor, a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método seguinte. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

**Ordenação final:** -----

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método de avaliação, e resultará na seguinte fórmula:-----

a) Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

$$CF = (AC * 70) + (EPS * 30)$$

b) Candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público:-----

$$CF = (AC * 70) + (EPS * 30)$$

Em que:-----

CF= Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EPS= Entrevista Profissional de seleção -----

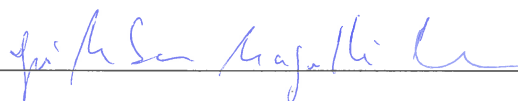
Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.-----

O Presidente do Júri,



---

1º Vogal Efetivo,



---

2º Vogal Efetivo,



---