

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE 1 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, DA ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE COIMBRA DO IPC, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

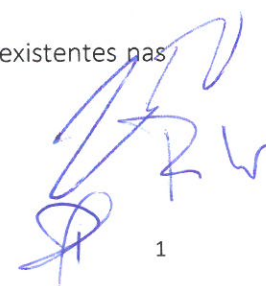
Aos dezassete dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas 14:30, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, César Augusto Coutinho da Silva Nogueira, Vice-Presidente da Escola Superior de Educação de Coimbra, na qualidade de Presidente, Rui Paulo de Moura Branco Simões, Professor Adjunto do Grupo Científico e Disciplinar de Artes do Espetáculo da Escola Superior de Educação de Coimbra e Pedro Francisco Ferreira Celaviza Martins, Técnico do Centro de Informática e Meios Audiovisuais da Escola Superior de Educação de Coimbra, na qualidade de vogais.

A 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 trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica na área da prática musical e do audiovisual da instituição, nomeadamente nos seguintes domínios de atividade:

- a) Acompanhamento, apoio e desenvolvimento de produtos áudio e multimédia no âmbito das atividades pedagógicas inerentes à oferta formativa da instituição, bem como dos diversos serviços e estruturas de comunicação que a integram e eventos de divulgação institucional, científica, artística e cultural;
- b) Gestão, e criação, de conteúdos web áudio institucionais integrados nos sistemas de comunicação e informação do Instituto Politécnico de Coimbra;
- c) Apoio na produção de componentes áudio associada a projetos de investigação existentes nas Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Coimbra;



1



- d) Desenvolvimento de recursos pedagógicos, materiais infográficos e multimédia, afetos ao apoio de atividades pedagógicas desenvolvidas nas Escolas do Instituto Politécnico de Coimbra;
- e) Apoio à gestão comunicativa, documental e de projetos de investigação nas Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Coimbra, nomeadamente às áreas científicas e disciplinares de áudio e música;
- f) Apoio na produção e organização de eventos científicos, culturais, artísticos e musicais;
- g) Apoio técnico e musical na produção de materiais musicais no âmbito dos serviços, internos e externos, do estúdio áudio da ESEC (CIMAV);
- h) Apoio a atividades letivas dos cursos ministrados na ESEC, decorrentes do uso do estúdio áudio da ESEC (CIMAV), na qualidade de técnico e/ou de músico;
- i) Apoio a atividades letivas dos cursos de música ministrados na ESEC, decorrentes do uso de software de sequenciação e edição de partituras;
- j) Apoio, coorientação e participação em projetos musicais – instrumentais e vocais –, decorrentes das atividades curriculares, ou extracurriculares, da licenciatura em Estudos Musicais Aplicados da ESEC;
- k) Utilização de plataformas de gravação em Audio Over IP, designadamente, Focusrite RedNet;
- g) A descrição de funções expressa nas alíneas anteriores não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme o disposto no artigo 81.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura na área da música com formação integrada em tecnologias audiovisuais, nomeadamente Estudos Musicais Aplicados ou outra licenciatura equivalente, que contemple prática musical de conjunto e formação em tecnologia áudio.

Requisitos preferenciais:

- a) Deter experiência profissional na área da tecnologia audiovisual bem como na prática musical;
- b) Ter experiência profissional no desempenho de funções nos domínios descritos no conteúdo funcional em estabelecimentos de ensino superior público;
- c) Os candidatos devem deter conhecimentos de informática na ótica do utilizador e fluência na língua inglesa escrita e falada de nível C1/C2

2

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 02/06/2020 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e considerando que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP), que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

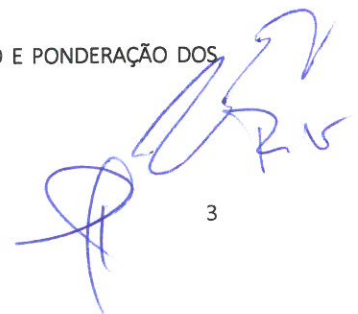
Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:



3



A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, **deliberamos, por unanimidade** quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA MAIS ELEVADA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
12	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	≥ 350 horas
16	≥ 250 a 350 horas
14	≥ 150 a 250 horas
10	< 150 horas
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DECLARADA E COMPROVADA, AVALIANDO-SE O N.º DE ANOS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS E A COMPLEXIDADE DAS TAREFAS E ATIVIDADES DESCRITAS, BEM COMO A ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS, NA ÁREA COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E O GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período igual ou superior a 10 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 8 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 6 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos.
D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AO ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO	
20	Menção de desempenho excelente
16	Menção de desempenho relevante

12	Menção de desempenho adequado
0	Menção de desempenho inadequado
12	Candidatos que, por razões que lhes não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ciclo em apreço (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019)
E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos C2 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
14	Utilizador independente, com nível de conhecimentos C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
10	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 40 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 20 \%) + (d \times 10 \%) + (e \times 10 \%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Capacidade de expressão 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. Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.

- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.
- d. Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

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

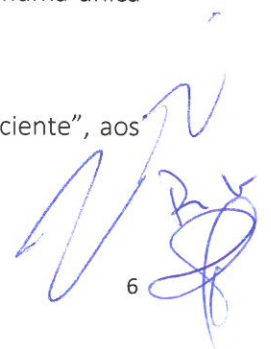
$$EPS = (a + b + c + d) / 4$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



6

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, em conjuntos sucessivos de 10 candidatos, de acordo com o despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

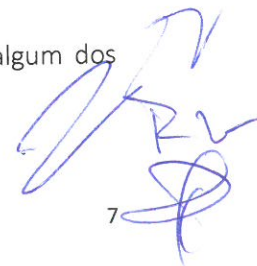
$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que *CF* = Classificação Final, *PC* = Prova de Conhecimentos, *AP* = Avaliação Psicológica e *EPS* = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem carácter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.



7

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

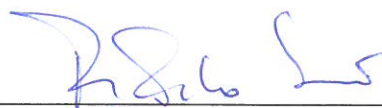
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente



César Augusto Coutinho da Silva Nogueira

Vogais



Rui Paulo de Moura Branco Simões



Pedro Francisco Ferreira Celaviza Martins

ANEXO I

Legislação e bibliografia recomendadas para a Prova de Conhecimentos

Legislação para consulta na prova de conhecimentos:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, na sua atual redação
- Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra – Despacho Normativo n.º 6/2019, de 14 de março, alterado pelo Despacho Normativo n.º 7/2020, de 28 de julho;
- Estatutos da Escola Superior de Educação de Coimbra - Despacho n.º 8277/2020, de 26 de agosto.

Bibliografia recomendada

A) Tecnologia: captação, gravação e acústica:

* Owsinski, B. (2017). _The Recording Engineer's Handbook 4th Edition_(4th ed.). Bobby Owsinski Media Group.

* Pfanzagl-Cardone, E. (2021). _The Art and Science of Surround and Stereo Recording: Including 3D Audio Techniques_(1st ed. 2020 ed.). Springer.

* Henrique, L. L. (2002). _Acústica musical_. Fundação Calouste Gulbenkian.

B) Música: leitura e treino auditivo:

* Cleland, K. D., & Dobra-Grindahl, M. (2010). _Developing Musicianship Through Aural Skills: A Holistic Approach to Sight Singing and Ear Training_(1st ed.). Routledge.

* Bland, L. D. (2000). _Sight Singing Through Melodic Analysis, A Guide to the Study of Sight Singing and an Aid to Ear Training Instruction_. Scarecrow Press.

* (2021). _The Real Book - Volume I, II...: C Edition_. Hal Leonard Corporation.

Observação:

No decurso da prova de conhecimentos:

- É permitida a consulta da legislação, não anotada;
- Não é permitida a utilização de equipamentos tecnológicos;
- Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação.

