



**Politécnico
Castelo Branco**

Polytechnic University

Ana Cristina
Outeiro
Correia de Matos

Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional

ATA Nº 1

Aos vinte dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco pelas quinze horas reuniu, na sala de reuniões da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, do mapa de pessoal não docente do IPCB, autorizado por despacho do Presidente do IPCB de vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e cinco constituído pela Presidente, Ana Cristina Outeiro Correia de Matos, Professora Adjunta e Subdiretora da Escola Superior Agrária de Castelo Branco, e pelas vogais efetivas, Fernanda Manuela Nunes Fernandes, Coordenadora do Serviço de Recursos Humanos, Técnica Superior, a exercer funções nos Serviços Centrais e da Presidência do IPCB, Sandra Duarte Da Fonseca Dias, Técnica Superior, a exercer funções na Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco, com o único ponto na ordem de trabalhos:-----

Ponto único - Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:-----

Os métodos de seleção, variam consoante a situação dos candidatos:

- A.** Candidatos sem vínculo à função pública:
 - Prova de Conhecimentos;
 - Avaliação Psicológica;
 - Entrevista de Avaliação de Competências.
- B.** Para os candidatos com vínculo à função pública:
 - Avaliação Curricular;
 - Entrevista de Avaliação de Competências.

Situação A)

Candidatos sem vínculo à função pública:

1. Métodos de seleção

1.1. Prova de Conhecimentos (PC): A Prova de Conhecimentos tem uma ponderação de 70%, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será prática e com a duração máxima de 60 minutos, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e relacionados com a exigência da função:

- Maneio, condução e contenção animal;
- Maneio alimentar (distribuição de alimento composto e forrageiro);
- Tarefas e operações agrícolas (verificação de cercas, bebedouros, comedouros e limpeza).

Na prova de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade da realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

1.2. Avaliação Psicológica (AP): A avaliação psicológica é realizada pela Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público e é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.



1.3. Entrevista de Avaliação por Competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências tem uma ponderação de 30%, terá a duração de 15 minutos e a classificação resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências.

Na entrevista de avaliação de competências será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O júri deliberou que a entrevista deve incidir sobre as seguintes competências:

- C1- Orientação para resultados
- C2- Orientação para a colaboração
- C3- Iniciativa
- C4- Orientação para a segurança

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = (C1+C2+C3+C4) / 4$.

$$\text{Classificação final} = 0,70 \text{ PC} + 0,30 \text{ EAC}$$

Situação B)

Candidatos com vínculo à função pública:

2. Métodos de seleção

2.1. Avaliação Curricular (AC):

A avaliação curricular tem uma ponderação de 70% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando:

- A habilitação académica
- A formação profissional
- A experiência profissional
- A avaliação do desempenho SIADAP relativa ao último biénio.

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 das classificações dos elementos a avaliar.

2.1.1. Habilitações Académicas (HA):

Considerando que os candidatos devem possuir escolaridade obrigatória, o júri deliberou classificar com 20 valores os candidatos que possuam a escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.1.2. Formação Profissional (FP):

Na formação profissional o júri deliberou considerar apenas a formação realizada nos últimos 5 anos relacionada com as competências necessárias aos postos de trabalho.

O Júri deliberou ainda que a valoração é feita até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

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

Apenas é considerada a formação devidamente certificada ou comprovada.

2.1.3. Experiência Profissional (EP):

Neste fator, o Júri deliberou que a valoração é feita até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- 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 há mais de 5 anos – 20 valores



**Politécnico
Castelo Branco**

Polytechnic University

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

2.1.4. Avaliação do Desempenho (AD):

Na Avaliação de Desempenho apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativas ao último período de avaliação, tendo em conta a escala do SIADAP e a escala de 0 a 20 valores.

As duas escalas não medem as mesmas quantidades e como tal o júri deliberou aplicar as correspondências qualitativa/quantitativa conforme a seguinte **Tabela**.

Correspondência entre a Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Muito Bom; 4 a 5	15 a 20
Desempenho Bom; 3,5 a 3,999	13 a 14,99
Desempenho Regular; 2 a 3,499	9,5 a 12,99
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 3,5 e 3,999 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 13 + [(X - 3,5) * 4]$$

· Se X for entre 2,0 e 3,499 aplica-se a seguinte fórmula:

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

· 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 definidas pelo júri.

A classificação final deste item é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

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

2.2. Entrevista de Avaliação por Competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências abrange todos os candidatos com ou sem vínculo à função pública, pelo que se remete para o ponto 1.3 desta ata.

$$\text{Classificação final} = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

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 Cristina Outeiro Correia de Matos)

Vogais Efetivos


(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)


(Sandra Duarte Da Fonseca Dias)