



*Handwritten signature and initials*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE DESIGN DE INTERIORES E EQUIPAMENTO, DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO (IPCB)**

**ATA Nº 1**

-----Aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois pelas 14.30 horas, na sala de reuniões do 2.º andar dos Serviços Centrais e Presidência do IPCB reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para a área de Design de Interiores e Equipamento, do mapa de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), autorizado por despacho do Presidente do IPCB de oito de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, constituído pelo Presidente Professor Adjunto José Simão Gomes, da Escola Superior de Artes Aplicadas do Instituto Politécnico de Castelo Branco e pelos vogais efetivos, Técnica Superior, Fernanda Manuela Nunes Fernandes, a exercer funções nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Nelson Barata Antunes, Professor Adjunto na Escola Superior de Artes Aplicadas do Instituto Politécnico de Castelo Branco, com o seguinte ponto único na ordem de trabalhos:-----

**Ponto único** - Definição de critérios e atribuição de ponderações.-----

Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:-----

A) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

B) Para os candidatos referidos no ponto 13.2. do aviso (com vínculo) caso não tenham optado pelos anteriores métodos, ser-lhe-ão aplicados a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

**Situação A**

$$OF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$$

onde:

OF = ordenação final

PC = prova de conhecimentos

AP = avaliação psicológica

EPS = entrevista profissional de seleção

**Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação de 40%)**

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A prova de conhecimentos será escrita, sem consulta e com a duração máxima de 60 minutos, incidindo



sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com a exigência da função. A bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- BONSIEPE, Gui - **Del objeto a la interfase: Mutaciones del Diseño**. Buenos Aires: Ediciones Infinito, 1999. ISBN 9879637062;
- CHING, Francis; BINGGELI, Corky - **Diseño de Interiores**. 2ª ed. Barcelona: Gustavo Gili, 2015;
- CUNHA, Luís Veiga Da - **Desenho Técnico**. 15ed. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2010. ISBN 9789723110661;
- ERLHOFF, Michael; MARSHALL, Tim (EDS.) - **Design Dictionary - Perspectives on Design Terminology**. Base: BirKhäuser Verlag AG, 2008;
- PANERO, Julius; ZELNIK, Martin - **Dimensionamento Humano Para Espaços Interiores**. [S.l.]: Gustavo Gili, 2002. ISBN 9788584520114;
- Estatutos do Instituto Politécnico de Castelo Branco;
- Estatutos da Escola Superior de Artes Aplicadas do Instituto Politécnico de Castelo Branco;
- Artigos 33º a 78º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

#### **Avaliação Psicológica (AP) (ponderação de 30%)**

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica será aplicada por uma entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública. Por cada candidato a submeter a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada um deles e o resultado final obtido. O resultado será traduzido em elevado - 20 valores; bom - 16 valores; suficiente - 12 valores; reduzido - 08 valores; insuficiente - 04 valores.

#### **Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação de 30%)**

A Entrevista profissional de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A EPS terá uma duração máxima de 15 minutos por candidato e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. O resultado será traduzido segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Adequação da experiência profissional (AEP)
2. Responsabilidade e compromisso de serviço (RCS)

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

3. Trabalho de equipa e cooperação (TEC)

4. Valorização e atualização profissional (VAP)

1 – Por adequação da experiência profissional pretende-se aferir a experiência profissional do candidato com vista a avaliar se o mesmo integra o posto de trabalho a ocupar.

2 – Por responsabilidade e compromisso de serviço, pretende-se aferir a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

3 – Por trabalho de equipa e cooperação, pretende-se aferir a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

4 - Por valorização e atualização profissional entende-se um discurso que denota interesse e determinação pela atualização profissional, nomeadamente formações relevantes para a área a que se candidata.

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
---------	-----------------------	-------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------

Adequação da experiência profissional

Responsabilidade e compromisso com o serviço

Trabalho de equipa e cooperação

Valorização e atualização profissional

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS,) será obtida através da seguinte fórmula:  
 $CEPS = (AEP + RCS + TEC + VAP)/4.$

Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Psicológica, quer na Entrevista Profissional de Seleção, os candidatos deverão obter uma pontuação superior ou igual a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto no nº 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

**Situação B**

$$OF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$$

onde:

OF = ordenação final

AC = avaliação curricular

EAC = entrevista de avaliação de competências



EPS = entrevista profissional de seleção

### **Avaliação Curricular (AC) (ponderação de 40%)**

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância de experiência adquirida, 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 às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

1. A habilitação académica (HA), onde são ponderadas 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 ao posto 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 com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP.

### **Habilitações Académicas (HA)**

A HA constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam Licenciatura em Design de Interiores e Equipamento, ponderando ainda a titularidade de habilitações superiores. Não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à Licenciatura, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

Assim, o Júri deliberou o seguinte:

- Licenciatura: 17 valores
- Mestrado: 18 valores
- Doutoramento: 20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

### **Formação Profissional (FP)**

A Formação Profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que, este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas é considerado a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. Para a avaliação

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

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

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

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.

### 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. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas.

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 mais de 5 anos.	20 valores

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum profissional e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

### Avaliação do Desempenho (AD)

Na Avaliação de Desempenho (AD) apenas serão consideradas as avaliações do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa aos últimos três períodos de avaliação (2015/16, 2017/18 e 2019/2020) em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, 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:

TABELA I. Correspondência entre a Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal

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



↓  
AB  
ay

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 tal foram aplicadas as correspondências qualitativa/quantitativa conforme fórmula acima apontada.

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

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

#### Entrevista de Avaliação por Competências (EAC) (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.

- Competência 1 (C1): Orientação para resultados;
- Competência 2 (C2): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Organização e métodos de trabalho;
- Competência 5 (C5): Relacionamento interpessoal.

A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A EAC é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:  $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5) / 5$

#### Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação de 30%)

A Entrevista profissional de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

*de acordo*  
*[assinatura]*  
*[assinatura]*

A EPS terá uma duração máxima de 15 minutos por candidato e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. O resultado será traduzido segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Adequação da experiência profissional (AEP)
2. Responsabilidade e compromisso de serviço (RCS)
3. Trabalho de equipa e cooperação (TEC)
4. Valorização e atualização profissional (VAP)

1 – Por adequação da experiência profissional pretende-se aferir a experiência profissional do candidato com vista a avaliar se o mesmo integra o posto de trabalho a ocupar.

2 – Por responsabilidade e compromisso de serviço, pretende-se aferir a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

3 – Por trabalho de equipa e cooperação, pretende-se aferir a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

4 - Por valorização e atualização profissional entende-se um discurso que denota interesse e determinação pela atualização profissional, nomeadamente formações relevantes para a área a que se candidata.

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
---------	-----------------------	-------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------

Adequação da experiência profissional

Responsabilidade e compromisso com o serviço

Trabalho de equipa e cooperação

Valorização e atualização profissional

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS,) será obtida através da seguinte fórmula:  
 $CEPS = (AEP + RCS + TEC + VAP) / 4$ .

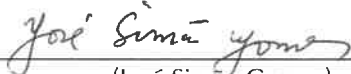
Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores em cada um dos itens (AC, EAC e EPS). Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto no nº 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Em caso de igualdade de valorações serão

aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 27º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril.

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



(José Simão Gomes)

Vogal Efetivo



(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)

Vogal Efetivo



(Nelson Barata Antunes)