

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE LABORATÓRIO DE ANÁLISES DE SOLOS, MATERIAL VEGETAL E RESÍDUOS ORGÂNICOS, DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO (IPCB)**

**ATA Nº 1**

-----Aos três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três pelas catorze horas reuniu, na sala de reuniões do 2.º andar dos Serviços Centrais e Presidência do IPCB, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de laboratório de análises de solos, material vegetal e resíduos orgânicos, do mapa de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), autorizado por despacho do Presidente do IPCB de 21 de junho do ano de dois mil e vinte e três constituído pela Presidente Professora Adjunta Maria do Carmo Simões Mendonça Horta Monteiro, da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco e pelas vogais efetivas, Técnica Superior, Fernanda Manuela Nunes Fernandes, a exercer funções nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Maria da Conceição Mesquita dos Santos, Professora Adjunta 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. -----

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

**A)** Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

**B)** Para os candidatos com vínculo, ser-lhe-ão aplicados os seguintes métodos: -----  
Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

**Situação A**

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

onde:

OF = ordenação final

PC= Prova de conhecimentos

EAC = entrevista de avaliação de competências

**Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação de 70%)**

A Prova de Conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. 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 escrita, revestindo a natureza teórica, 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:

- Soil Science Society of America Book Series (1996). SSSA Book Series: 5. Methods of Soil Analysis. Part 3 – Chemical Methods. D.L. Sparks (ed.), SSSA, Winsconsin, USA;
- FAO. 2022. A primer on soil analysis using visible and near-infrared (vis-NIR) and mid-infrared (MIR) spectroscopy. Rome;
- FAO. 2021. Standard operating procedure for soil pH determination. Rome;
- FAO. 2021. Standard operating procedure for soil organic carbon. Walkley-Black method, Titration and colorimetric method. Rome;
- FAO. 2021. Standard operating procedure for soil available phosphorus - Olsen method. Rome;
- FAO. 2022. Standard operating procedure for soil available micronutrients (Cu, Fe, Mn, Zn) and heavy metals (Ni, Pb, Cd), DTPA extraction method. Rome;
- A acreditação de Laboratórios: NP EN ISO/IEC 17025;

#### Avaliação Psicológica (AP)

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 é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

#### 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. No decurso da entrevista uma das questões colocadas pelo Júri será feita e terá que ser respondida em Inglês, para aferição do domínio da língua Inglesa.

A entrevista terá a duração de 30 minutos e a classificação resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências.

- 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.

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



Escola Superior Agrária

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

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

CS de  
Joaquim de  
Jaf

### Situação B

OF = 0,70AC + 0,30EAC onde:

OF = ordenação final

AC = avaliação curricular

EAC = entrevista de avaliação de competências

#### Avaliação Curricular (AC) (ponderação de 70%)

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 Biotecnologia ou Ciências Agrárias, 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:

CA  
 →  
 raf

- 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 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 ao último período de avaliação, em que executou funções

ca  
Júri  
ho

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

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. De acordo com alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de 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.

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. No decurso da entrevista uma das questões colocadas pelo Júri será feita e terá que ser respondida em Inglês, para aferição do domínio da língua Inglesa.



Escola Superior Agrária

A entrevista terá a duração de 30 minutos e a classificação resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências.

- 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.

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

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 nº 4 do artigo 21º da Portaria nº 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 fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

Que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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 24º da Portaria nº 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

(Maria do Carmo Simões Mendonça Horta Monteiro)

Vogal Efetivo

(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)

Vogal Efetivo

(Maria da Conceição Mesquita dos Santos)