



Handwritten signatures and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO (IPCB)

ATA Nº 1

-----Aos quinze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro 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 três postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), autorizado por despacho do Presidente do IPCB de três de abril do ano de dois mil e vinte e quatro constituído pela Presidente, Técnica Superior Fernanda Manuela Nunes Fernandes, e pelas vogais efetivas, Técnicas Superiores Elisa da Cunha Ribeiro, a exercer funções na Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Sílvia Maria Martins Marques Salgueiro, exercer funções nos Serviços Centrais 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: -----

Situação A) Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)). -----

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

Será ainda aplicado aos candidatos o método de seleção - avaliação psicológica.

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 profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. 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 documentação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte: -----

- Estatutos do Instituto Politécnico de Castelo Branco
- Artigos 70º a 73º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): -----
- Regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho no IPCB (Regulamento n.º 1078/2023, de 10/10. -----

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. A entrevista terá a duração de 15 minutos e a classificação resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências.

- Competência 1 (C1): Conhecimentos e experiência;
- Competência 2 (C2): Organização e métodos de trabalho;
- Competência 3 (C3): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 4 (C4): Relacionamento interpessoal;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

-----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:

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

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 50%)

-----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 escolaridade



obrigatória de acordo com a idade do candidato;-----

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.-----

Habilitações Académicas (HA)

-----A HA constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória 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 escolaridade obrigatória, deve 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. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.-----

-----Assim, o Júri deliberou o seguinte:-----

-----Escolaridade obrigatória: 17 valores;-----

-----Habilitações superiores: 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: -----

-----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 e 59 horas - 1 valor cada;-----

-----Com duração entre 60 e 119 horas - 1,5 valores cada;-----

-----Com duração igual ou superior a 120 horas - 2 valores cada;-----

-----Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. Caso os

Handwritten signature and initials in blue ink at the top right corner of the page.

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 (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

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:

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

• 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. A entrevista terá a duração de 15 minutos e a classificação resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências.

- Competência 1 (C1): Conhecimentos e experiência;
- Competência 2 (C2): Organização e métodos de trabalho;
- Competência 3 (C3): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 4 (C4): Relacionamento interpessoal;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

-----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:

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

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.-----



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


(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)

Vogal Efetivo


(Elisa da Cunha Ribeiro)

Vogal Efetivo


(Sílvia Maria Martins Marques Salgueiro)