



ATA Nº 1

Aos 01 dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis pelas dezassete horas reuniu, na Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias do Instituto Politécnico de Castelo Branco, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de fisioterapia, nomeado pelo Despacho n.º 72/2026 do Sr. Presidente do Instituto Politécnico de Castelo Branco, constituído pelo Presidente Vítor Manuel Barreiros Pinheira, Professor Adjunto na Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias (ESALD) do Instituto Politécnico de Castelo Branco e pelos Vogais efetivos Joaquim Raposo Nunes, Técnico Superior, a exercer funções na Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias do Instituto Politécnico de Castelo Branco, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e André Augusto Martins Vieira, Técnico Superior, a exercer funções na Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias do Instituto Politécnico de Castelo Branco, com a seguinte 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:

SITUAÇÃO A) - Candidatos sem vínculo à função pública:

- i. **Prova de Conhecimentos (PC)** – destinada a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função.
- ii. **Avaliação Psicológica (AP)** – a realizar por entidade especializada, destinada a avaliar se as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos são adequadas ao exercício da função. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- iii. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Destinada a avaliar comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências para o exercício da função.

SITUAÇÃO B) - Candidatos com vínculo à função pública:

- i. Avaliação Curricular (AC);
- ii. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1. SITUAÇÃO A) - Candidatos sem vínculo à função pública

1.1. Métodos de seleção

1.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos tem uma ponderação de 70% e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada 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 45 minutos, incidindo sobre conteúdos relacionados com a exigência da função.

A documentação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- a) Estatutos do Instituto Politécnico de Castelo Branco (Despacho normativo n.º 58/2008, de 6 de novembro, na sua redação atual);
(<https://ipcb.pt/conhecer/instituicao/documentos/>)
- b) Artigos 70º a 73º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- c) Regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho no IPCB (Regulamento n.º 1078/2023, de 10/10);
- d) Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias – Plano de Estudos de Fisioterapia;
- e) World Physiotherapy – Ethical principles and the responsibilities of physiotherapists and member organisations;
- f) World Physiotherapy – Policy Statements-Practice of Physical Therapy;
- g) Regulamento do Ato do Fisioterapeuta.

1.1.2. 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.

1.1.3. Entrevista de Avaliação por Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências tem uma ponderação de 30%, e é aplicável de igual forma aos candidatos sem vínculo à função pública quer aos candidatos com vínculo à função pública, **situações A) e B)**.

A EAC visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, terá a duração de 20 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): Orientação para a mudança e inovação;
- Competência 3 (C3): Análise crítica e resolução de problemas;
- Competência 4 (C4): Iniciativa;
- Competência 5 (C5): Organização, planeamento e participação em projetos.

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 será obtida através da seguinte fórmula:

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

$$1.2. \text{ Ordenação final} = 0,70PC + 0,30EAC$$



2. SITUAÇÃO B) - Candidatos com vínculo à função pública

2.1. Métodos de seleção

2.1.1. Avaliação Curricular (AC)

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

- a) A habilitação académica;
- b) A formação profissional;
- c) A experiência profissional;
- d) 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.

a) Habilitações Académicas (HA)

A titularidade de habilitações académicas de grau superior à Licenciatura, deve ter uma ponderação diferente por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

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

b) 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, apenas é considerada 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, apenas considera ações de formação realizadas nos anos de 2023, 2024, 2025 e 2026.

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 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 devidamente certificada ou comprovada.

c) 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, nomeadamente a prestação de cuidados de fisioterapia como profissional de primeiro contacto, na participação em atividades pedagógicas, na orientação de alunos em estágios curriculares, na orientação de alunos em trabalhos finais de curso e na capacidade de gestão e organização dessas atividades;

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

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

d) Avaliação do Desempenho (AD)

Na Avaliação de Desempenho apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativas aos dois últimos períodos 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 **Tabela** seguinte.

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



12. André Viana
2

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 que *a priori* foram definidas pelo júri.

O júri deliberou, ainda, nos termos do artigo 20.º, alínea c), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que, na ausência de avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP, será atribuída a classificação de 3 valores (Escala do SIADAP) para efeitos de aplicação da fórmula de classificação final.

A classificação final da Avaliação Curricular 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 visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências tem uma ponderação de 30%, e aplica-se nos termos já definidos pelo júri, nesta ata, para onde se remete (1.1.3).

2.3. Ordenação final = 0,70AC + 0,30 EAC

Exclusão dos Métodos de seleção

Deliberou o júri que 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; são também excluídos os candidatos que tenham obtido um juízo de "Não Apto" num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Serão ainda 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O júri deliberou que poderá recorrer à utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, podendo o segundo método e os métodos seguintes ser aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, se o número de candidatos for superior a 50, em função das necessidades do procedimento concursal.

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



**Politécnico
Castelo Branco**
Polytechnic University

(Vitor Manuel Barreiros Pinheira, Professor Adjunto)

Vogais Efetivos

(Joaquim Reposo Nunes, Técnico Superior)

(André Augusto Martins Vieira, Técnico Superior)