

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

A
Anabela
Kavende

ATA Nº 1

-----Aos vinte e nove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte pelas quinze 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, do mapa de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), autorizado por despacho do Presidente do IPCB de dezassete de dezembro de dois mil e vinte, constituído pelo Presidente Professor Coordenador, António Manuel Moitinho Nogueira Rodrigues, da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco e pelas vogais efetivas, Professora Adjunta, Ana Cristina Outeiro Correia de Matos, da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Técnica Superior, Fernanda Manuela Nunes Fernandes, a exercer funções nos Serviços Centrais 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, revestindo a natureza teórica, 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:

McDonald, P; Edwards, RA; Greenhalgh, JFD; Morgan, CA; Sinclair, LA; Wilkinson, RG (2011). Animal Nutrition. Seventh Edition, Prentice Hall, Pearson, London;

NRC (1977). Nutrient requirements of rabbits. Ed. National Academy Press, Washington;

NRC (2001). Nutrient Requirements of Dairy Cattle. 17th revised edition, The National Academic Press, Washington, DC;

NRC (2007). Nutrient Requirements of small ruminants –sheep, goats, cervids, and new world camelids. The National Academic Press, Washington, DC;

Van Soest, PJ (1994). Nutritional Ecology of the Ruminants. 2td ed. Cornell University Press, Ithaca, NY;

FAO. 2004. Assessing quality and safety of animal feeds. Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO, Rome.

Estatutos do Instituto Politécnico de Castelo Branco;

Estatutos da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco;

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;

Artigos 33º a 78º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Esta prova não terá consulta e será constituída por 10 perguntas, 4 perguntas de natureza técnica, valoradas em 14 valores, e 6 perguntas de natureza administrativa, valoradas em 6 valores, em ambos os casos referentes às áreas do conhecimento que correspondem à bibliografia acima referida. 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. Será elaborado o guião da entrevista para avaliar a personalidade, as competências comportamentais, a postura e a motivação dos candidatos bem como a respetiva grelha de apreciação. 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 20 minutos por candidato e o resultado final é obtido através da média aritmética simples 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. Motivação e interesse profissional (MIP);
3. Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI);
4. Conhecimentos de inglês (CI);
5. Fluidez no discurso – (FD).

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 motivação e interesse profissional entende-se um discurso determinado, denotando capacidade de orientação para determinado objetivo.

3 - Por capacidade de relacionamento interpessoal pretende-se aferir da capacidade de integração em trabalho de equipa.

4 - Por conhecimentos de inglês entende-se avaliar a fluência desta língua estrangeira e as competências que o candidato tem para emitir opinião técnica fundamentada sobre um assunto colocado no âmbito da área do concurso.

5. Fluidez no discurso – visa analisar e ponderar a sequência lógica do raciocínio, fluência e riqueza de expressão verbal.

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					
Motivação profissional					
Capacidade de relacionamento interpessoal					
Conhecimento de inglês					
Fluidez no discurso					

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:

$$CEPS = (0,40AEP + 0,20MIP + 0,10CRI + 0,10CI + 0,20FD)$$

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;



A
Amélio
Secundo

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 Enfermagem Veterinária 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, 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:

- Licenciatura: 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:

- 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;

*A Anabela
tecnica*

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 (2013/14, 2015/16 e 2017/2018) 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



*A
Anabela
Teixeira*

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
Análise
tecnica

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.

A EPS terá uma duração máxima de 20 minutos e o resultado final é obtido através da média aritmética simples 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. Motivação e interesse profissional (MIP);
3. Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI);
4. Conhecimentos de inglês (CI);
5. Fluidez no discurso – (FD).

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

2 - Por motivação e interesse profissional entende-se um discurso determinado, denotando capacidade de orientação para determinado objetivo.

3 - Por capacidade de relacionamento interpessoal pretende-se aferir da capacidade de integração em trabalho de equipa.

4 - Por conhecimentos de inglês entende-se avaliar a fluência desta língua estrangeira e as competências que o candidato tem para emitir opinião técnica fundamentada sobre um assunto colocado no âmbito da área do concurso.

5. Fluidez no discurso – visa analisar e ponderar a sequência lógica do raciocínio, fluência e riqueza da expressão verbal.



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

Motivação profissional

Capacidade de relacionamento interpessoal

Conhecimento de inglês

Fluidez no discurso

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:

$$CEPS = (0,40AEP + 0,20MIP + 0,10CRI + 0,10CI + 0,20FD)$$

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

(António Manuel Moitinho Nogueira Rodrigues)

Vogal Efetivo

(Ana Cristina Outeiro de Matos)

Vogal Efetivo

(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)