



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

Handwritten notes:
del
del
P
X
5

ATA Nº 1

-----Aos vinte e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e um pelas quinze hora e trinta minutos reuniu, no gabinete da administradora do Instituto Politécnico de Castelo Branco, o júri do procedimento concursal comum aberto para o preenchimento de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, do mapa de pessoal não docente do IPCB, pela Administradora do IPCB Maria Eduarda Soares Monteiro Pereira Nogueira Rodrigues, na qualidade de presidente e pelas vogais efetivas, técnica superior Elisa da Cunha Ribeiro e técnica superior Fernanda Manuela Nunes Fernandes, com o seguinte ponto único na ordem de trabalhos:-----

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

-----Foram definidos os seguintes 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 14.2. do aviso (com vínculo) caso não tenham optado pelos métodos referidos em A), ser-lhe-ão aplicadas a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Situação A

$CF = 0,50PC + 0,25AP + 0,25EPS$

onde:

CF = classificação final

PC = prova de conhecimentos

AP = avaliação psicológica

EPS = entrevista profissional de seleção

Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação de 50%)

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova de conhecimentos será realizada em contexto prático, terá carácter eliminatório, com a duração máxima de 30 minutos. -----

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 25%)

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. 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 25%)

-----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. Conhecimentos e Experiência (CE); -----

-----2. Realização e Orientação para os Resultados (ROR); -----

-----3. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----

-----4. Relacionamento Interpessoal (RI).-----

-----1 – Por conhecimentos e experiência profissional, pretende-se aferir a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

-----2 – Por realização e orientação para os resultados, pretende aferir a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

-----3 – Por responsabilidade e compromisso com o serviço, pretende aferir a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----4 – Por relacionamento interpessoal, pretende-se aferir a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características. -----

-----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
---------	-----------------------	-------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------

Conhecimentos e experiência

Realização e orientação resultados

Responsabilidade e comp. serviço

Relacionamento interpessoal

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:

$$CEPS = (CE + ROR + RCS + RI) / 4$$



Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Psicológica, quer na Entrevista Profissional de Seleção, os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou superior 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, na sua redação atual. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

Situação B

$$CF = 0,50AC + 0,25EAC + 0,25EPS$$

onde:

CF = ordenação final

AC = avaliação curricular

EAC = entrevista de avaliação de competências

EPS = entrevista profissional de seleção

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

Handwritten notes in blue ink:
del
R
P

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 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:

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

• 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 25%)

-----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

Handwritten notes:
D
shh
p...
M...



ponderar os seguintes fatores: -----

-----1. Conhecimentos e Experiência (CE); -----

-----2. Realização e Orientação para os Resultados (ROR); -----

-----3. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----

-----4. Relacionamento Interpessoal (RI)-----

-----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 25%)

-----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. Conhecimentos e Experiência (CE); -----

-----2. Realização e Orientação para os Resultados (ROR); -----

-----3. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----

-----4. Relacionamento Interpessoal (RI).-----

-----1 – Por conhecimentos e experiência profissional, pretende-se aferir a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

-----2 – Por realização e orientação para os resultados, pretende aferir a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

-----3 – Por responsabilidade e compromisso com o serviço, pretende aferir a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----4 - Por relacionamento interpessoal, pretende-se aferir a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características.-----



-----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
---------	-----------------------	-------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------

Conhecimentos e experiência
Realização e orientação resultados
Responsabilidade e comp. serviço
Relacionamento interpessoal

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:

$$CEPS = (CE + ROR + RCS + RI) / 4$$

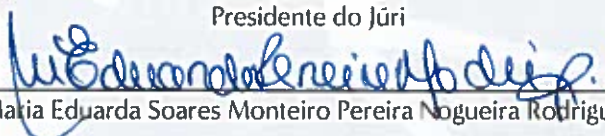
-----Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção. --

-----Os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou 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, na sua redação atual.-----

-----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, na sua redação atual.-----

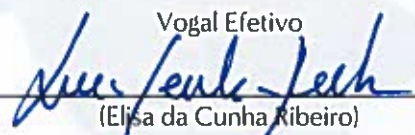
-----Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada pelos três membros do júri.

Presidente do Júri




(Maria Eduarda Soares Monteiro Pereira Nogueira Rodrigues)

Vogal Efetivo



(Elisa da Cunha Ribeiro)

Vogal Efetivo



(Fernanda Manuela Nunes Fernandes)