

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA – SERVIÇOS CENTRAIS DO IPV



ATA N.º 1

----- Aos dezanove dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções de Motorista do Instituto Politécnico de Viseu, estando presentes todos os elementos que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de 2 de março de 2023, para discussão dos seguintes pontos: -----

1. Aprovação dos métodos de seleção -----
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação e definição da grelha classificativa-----
3. Sistema de valoração final -----

1. Aprovação dos métodos de seleção

----- Nos termos do n.º 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 9º e 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que se encontrem integrados na categoria e, comprovadamente, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito, pelo próprio candidato); -----

----- Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e, complementarmente, entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso; -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa

----- A ponderação dos métodos de seleção, quando aplicável, é a seguinte: -----

----- Avaliação curricular: 70% -----

----- Entrevista de avaliação de competências: 30% -----

----- Prova de conhecimentos: 70% -----

----- Avaliação psicológica: Apto / Não Apto -----

----- **2.1 Avaliação curricular** -----

----- Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente habilitações, percurso profissional e relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

----- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

----- A aplicação deste método consta da ficha que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dá por reproduzida (ANEXO I). -----

----- 2.1.1 Habilitações: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Escolaridade obrigatória = 12 valores -----

Habilitação superior à escolaridade obrigatória = 16 valores -----

Habilitação para condução pesados de passageiros categoria D= 20 valores -----

----- 2.1.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2019, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Sem formação profissional = 8 valores -----

Formação até 21 horas = 12 valores -----

Formação entre 22 e 50 horas = 16 valores -----

Formação com mais de 50 horas = 20 valores -----

----- Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho ou anteriores a 2019 será atribuída a classificação de 8 valores. -----

----- 2.1.3 Experiência Profissional: Na avaliação deste item apenas será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades descritas na

caracterização do posto de trabalho, desde que comprovada, sendo o período de experiência (PE) valorado da seguinte forma: -----

Menos 12 meses = 8 valores -----

De 13 a 36 meses = 12 valores -----

De 37 a 60 meses = 16 valores -----

Mais de 60 meses = 20 valores -----

----- **2.2 Entrevista de avaliação de competências** -----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método 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 (de acordo com o ANEXO II que faz parte integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão: Conhecimentos e experiência; Organização e Método de Trabalho; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal; Otimização de Recursos; Orientação para a Segurança. -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de zero a vinte e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- **2.3 Prova de conhecimentos** -----

----- A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no presente aviso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

----- A prova é de realização individual, tendo a duração de quarenta minutos e incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, revestindo natureza prática. -----

----- A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de tarefas de condução de veículos ligeiros e resposta a questões orais relacionadas com os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

A — Atitude: Avaliação do empenho, sentido de responsabilidade e confiança demonstrada na execução da tarefa, valorado até ao máximo de 4 valores; -----

B — Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 6 valores; -----

C — Regras de segurança: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorado até ao máximo de 6 valores; -----

D — Conhecimentos específicos: Apreciação dos conhecimentos sobre manutenção e conservação da viatura utilizada na execução da tarefa, valorado até ao máximo de 4 valores. –

----- A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: -----

$PC = A + B + C + D$ -----

----- Durante a realização da prova não é autorizada a consulta de legislação ou bibliografia nem a utilização de telemóveis ou outros tipos de aparelhos eletrónicos. -----

----- **2.4 Avaliação Psicológica** -----

----- A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, de acordo com o perfil previamente definido. A aplicação deste método será solicitada à DGAEP ou, em alternativa, efetuada por técnico habilitado e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

3. Sistema de valoração final

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

Classificação Final = 70%PC + AP (Apto / Não Apto) + 30%EAC **ou** CF = 70%AC+ 30%EAC -----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

AP - Avaliação Psicológica; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico;
- b) Candidato com mais tempos de experiência em funções similares;

c) Candidato com maior classificação na entrevista de avaliação de competências.

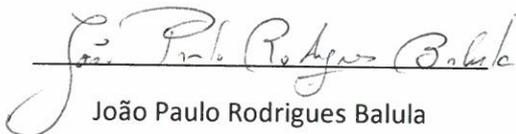
----- No caso de candidatos com deficiência, devidamente comprovada, com incapacidade seja igual ou superior a 60% tem preferência, são garantidos os direitos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, bem como, a obtenção de menção de "Não Apto", não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. -----

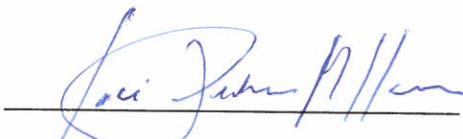
----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação vai ser assinada pelos seus membros. -----

O JÚRI


João Paulo Rodrigues Balula


Carla Arminda Resende Coimbra


José Pedro Mateus Soares de Sousa