

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Para preenchimento de postos de trabalho por tempo indeterminado na área de Manutenção – Referência A: **1 Técnico Superior** / Referência B: **2 Assistentes Técnicos**

Instituto Politécnico de Viseu - Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Viseu

**ATA N.º 1**

----- Aos três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro reuniu, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viseu, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para exercício de funções na carreira e categoria de Técnico Superior e 2 postos de trabalho para exercício de funções na carreira e categoria de Assistente Técnico na área de Serviços de Manutenção do Instituto Politécnico de Viseu, estando presentes António Ventura Gouveia, na qualidade de presidente, Carla Arminda Resende Coimbra e Carlos Alberto Vieira da Silva, na qualidade de vogais efetivos, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de 24 de maio de 2024, 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 nº 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 9º e 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- **1.1.** Para os candidatos que se encontrem integrados na categoria e, comprovadamente, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito pelo próprio candidato): Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- **1.2.** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e, complementarmente, Entrevista de Avaliação de Competências. -----

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

-----A ponderação dos métodos de seleção aplicáveis é a seguinte: -----

-----Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos: 70%-----

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials.

-----**2.1. Avaliação curricular:** A 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: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

----- AC = Avaliação Curricular -----

----- HA = Habilitações -----

----- FP = Formação Profissional -----

----- EP = Experiência Profissional -----

----- AD = Avaliação de desempenho -----

----- A aplicação deste método consta das fichas anexas à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dão por reproduzidas (ANEXO I – Técnico Superior e ANEXO II – Assistente Técnico). -----

-----**2.1.1. Habilitações:** As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta os itens constantes nos referidos anexos. -----

----- **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. Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho, (e desde que posterior 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 que o parâmetro relativo à adequação de funções pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. -----

----- **2.1.4. Avaliação de Desempenho:** Será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP. -----

----- **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 III – Técnico Superior e ANEXO IV – Assistente Técnico, que fazem parte integrante desta ata). -----



105  
[Handwritten signature]

----- As competências valoradas serão: -----

----- Referência A: Conhecimentos especializados e experiência; Planeamento e organização; Inovação e qualidade; Comunicação; -----

----- Referência B: Conhecimentos e experiência; Iniciativa e autonomia; Adaptação e melhoria contínua; Comunicação. -----

----- 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 académicos ou profissionais e, em especial, as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no aviso de abertura, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das referidas funções. -----

----- A Prova de Conhecimentos será, consoante a referência: -----

----- Referência A: de realização individual, de natureza teórico-prática, sob a forma escrita e com possibilidade de consulta de legislação não anotada, em suporte papel, incidindo sobre conteúdos genéricos e específicos, diretamente relacionados com as funções caracterizadoras do posto de trabalho. -----

----- Referência B: de realização individual, de natureza prática, visando avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, no exercício da função. -----

----- A prova é classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

----- A classificação da Prova resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Durante a realização da prova não é autorizada a consulta de 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 técnicos habilitados 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 de uma das seguintes fórmulas, tendo em conta o definido no ponto 1: -----

Classificação Final = 70%AC+ 30%EAC (para os candidatos referidos no ponto 1.1); ou -----

Classificação Final = 70%PC + AP (Apto / Não Apto) + 30%EAC (para os candidatos referidos no ponto 1.2). ----

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. 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 tempo de experiência em funções similares; -----  
c) Candidato com maior classificação na entrevista de avaliação de competências. -----  
----- Aos candidatos com deficiência, devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, são garantidos os direitos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, caso esses candidatos, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, demonstrem poder exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam. -----  
----- 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. -----  
----- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método de seleção, em cada referência, será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de seis candidatos, por ordem decrescente de classificação, até preenchimento das necessidades. -----  
----- 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

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – **Referência A:** 1 Posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Técnico Superior** – área dos Serviços de Manutenção

ANEXO I

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

**1 – Habilitações Académicas**

Habilitação superior à exigida	----- 20 valores
Licenciatura entre 18 e 20	----- 18 valores
Licenciatura entre 14 e 17	----- 16 valores
Licenciatura entre 12 e 14	----- 14 valores
Licenciatura entre 10 e 11	----- 12 valores
	= _____

HA = \_\_\_\_\_ x30% = \_\_\_\_\_

**2- Formação Profissional**

Sem formação profissional	----- 0 valores
Sem formação relevante na área	----- 8 valores
Formação até 21 horas	----- 11 valores
Formação entre 22 e 49 horas	----- 14 valores
Formação entre 50 e 99 horas	----- 17 valores
Formação com 100 ou mais horas	----- 20 valores
	= _____

FP = \_\_\_\_\_ x20% = \_\_\_\_\_



*lets*  
*or*  
*Fin*

**3- Experiência Profissional**

*3.1 Período de Experiência*

- Com experiência até 12 meses
- Com experiência de 13 a 24 meses
- Com experiência de 25 a 36 meses
- Com experiência de 37 a 48 meses
- Com experiência de 49 a 60 meses
- Com experiência superior a 60 meses

- 10 valores
- 12 valores
- 14 valores
- 16 valores
- 18 valores
- 20 valores

= \_\_\_\_\_

*3.2 Adequação das funções*

- Sem experiência nas áreas relevantes
- Experiência em 1 a 2 áreas
- Experiência em 3 a 4 áreas
- Experiência em 5 ou mais áreas

- 8 valores
- 12 valores
- 14 valores
- 20 valores

= \_\_\_\_\_

(3.1 + 3.2)/2 = \_\_\_\_\_

EP = \_\_\_\_\_ x40% = \_\_\_\_\_

**4- Avaliação de Desempenho**

- Desempenho inadequado
- Desempenho adequado
- Desempenho relevante
- Desempenho Excelente

*4.1 Último ciclo*

*4.2 Penúltimo ciclo*

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| ----- 8 valores  | ----- 8 valores  |
| ----- 12 valores | ----- 12 valores |
| ----- 14 valores | ----- 14 valores |
| ----- 20 valores | ----- 20 valores |

(4.1 + 4.2)/2 = \_\_\_\_\_

AD = \_\_\_\_\_ x10% = \_\_\_\_\_

**Total Avaliação Curricular =** \_\_\_\_\_

O Júri,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Referência B: 2 Postos de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Assistente Técnico** – área dos Serviços de Manutenção

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

**1 – Habilitações Académicas**

Curso Profissional/Nível IV/Nível V em área relevante	----- 20 valores
12º ano com classificação entre 18 e 20	----- 17 valores
12º ano com classificação entre 14 e 17	----- 14 valores
12º ano com classificação entre 10 e 13	----- 11 valores

= \_\_\_\_\_

HA = \_\_\_\_\_ x 30% = \_\_\_\_\_

**2 - Formação Profissional**

Sem formação profissional	----- 0 valores
Sem formação relevante na área	----- 8 valores
Formação até 21 horas	----- 11 valores
Formação entre 22 e 49 horas	----- 14 valores
Formação entre 50 e 99 horas	----- 17 valores
Formação com 100 ou mais hora	----- 20 valores

= \_\_\_\_\_

FP = \_\_\_\_\_ x 20% = \_\_\_\_\_

**3 – Experiência Profissional**

*3.1 Período de Experiência*

Com experiência até 12 meses	----- 10 valores
Com experiência de 13 a 24 meses	----- 12 valores
Com experiência de 25 a 36 meses	----- 14 valores
Com experiência de 37 a 48 meses	----- 16 valores
Com experiência de 49 a 60 meses	----- 18 valores
Com experiência superior a 60 meses	----- 20 valores

= \_\_\_\_\_

*3.2 Adequação das funções*

Sem experiência nas áreas relevantes	----- 8 valores
Experiência em 1 a 2 áreas	----- 12 valores
Experiência em 3 a 4 áreas	----- 14 valores
Experiência em 5 ou mais áreas	----- 20 valores

= \_\_\_\_\_

(3.1 + 3.2)/2 = \_\_\_\_\_

**EP =** \_\_\_\_\_ **x40%=** \_\_\_\_\_

**4 – Avaliação de Desempenho**

	4.1 Último ciclo	4.2 Penúltimo ciclo
Desempenho inadequado	----- 8 valores	----- 8 valores
Desempenho adequado	----- 12 valores	----- 12 valores
Desempenho relevante	----- 14 valores	----- 14 valores
Desempenho Excelente	----- 20 valores	----- 20 valores

(4.1 + 4.2)/2 = \_\_\_\_\_

**AD =** \_\_\_\_\_ **x10%=** \_\_\_\_\_

**Total Avaliação Curricular =** \_\_\_\_\_

O Júri,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*vet*  
*dr*  
*fin*



ANEXO III

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Referência A: 1 Posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Técnico Superior** – área dos Serviços de Manutenção

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

**Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências**  
**Ref.ª A (Técnico Superior – área de Manutenção)**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

Nível classificativo	N.º de comportamentos associados demonstrados
Nível elevado = 20	
Nível Bom = 16	
Nível Suficiente = 12	
Nível Reduzido = 8	
Nível Insuficiente = 4	

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Conhecimentos especializados e experiência		
Planeamento e organização		
Inovação e qualidade		
Comunicação		

Classificação

O Júri,

---

---

---

ANEXO IV

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – Referência B: 2 Postos de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de **Assistente Técnico** – área dos Serviços de Manutenção

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

lots  
D  
Pin

**Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências**  
**Ref.ª B (Assistente Técnico – área de Manutenção)**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

Nível classificativo	N.º de comportamentos associados demonstrados
Nível elevado = 20	
Nível Bom = 16	
Nível Suficiente = 12	
Nível Reduzido = 8	
Nível Insuficiente = 4	

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Conhecimentos e experiência		
Iniciativa e autonomia		
Adaptação e melhoria contínua		
Comunicação		

Classificação

O Júri,

---

---

---