

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ATA N.º 1

----- Aos três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu por videoconferência o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções na área de Higiene e Segurança no Trabalho do Instituto Politécnico de Viseu, estando presentes todos os elementos, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de 31 de janeiro de dois mil e vinte e cinco, Carla Coimbra, Administradora do IPV, na qualidade de presidente, Serafim Oliveira, docente no Departamento de EMGI da ESTGV e José Pedro Sousa, Diretor de Serviços do Departamento Técnico, como vogais efetivos, 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: -----

----- Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e 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; -----

----- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, para os candidatos que 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);-

----- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal e ao abrigo do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, pelo que o método complementar, Entrevista de Avaliação de Competências, apenas será aplicado a parte dos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores, a convocar por conjuntos de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades. -----

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

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

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

----- Avaliação curricular: 70% -----

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

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

----- **2.1 Prova de conhecimentos** -----

----- A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e versa sobre os temas e bibliografia indicados no aviso de abertura. -----

----- A Prova será escrita, de realização individual, de natureza teórico-prática, com possibilidade de consulta da legislação, não anotada e apenas em suporte papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, tendo a duração de 60 minutos e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. -----

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

----- **2.2 Avaliação curricular** -----

----- Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, 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 Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

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

----- 2.2.1 Habilitação Académica: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Doutoramento = 20 valores -----

Mestrado = 18 valores -----

Licenciatura com classificação entre 18 e 20 = 16 valores -----

Licenciatura com classificação entre 15 e 17 = 14 valores -----

Licenciatura com classificação entre 12 e 14 = 12 valores -----

Licenciatura com classificação entre 10 e 11 = 10 valores -----

----- 2.2.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2020, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Formação até 35 horas = 10 valores -----

Formação entre 36 e 70 horas = 12 valores -----

Formação entre 71 e 100 horas = 14 valores -----

Formação entre 101 e 150 horas = 16 valores -----

Formação entre 151 e 200 horas = 18 valores -----

Formação com mais de 200 horas = 20 valores -----

Formação específica em CAD acrescenta 2 valores à classificação deste item, não podendo, no total, ultrapassar o máximo de 20 valores. -----

----- Aos candidatos que apenas apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho ou anteriores a 2020 será atribuída a classificação de 8 valores. Aos candidatos que não apresentem qualquer formação será atribuída a valoração de zero. -----

----- 2.2.3 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, designadamente na área de higiene, segurança e saúde no trabalho, gestão e manutenção de instalações e equipamentos desde que comprovada, e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$EP = (PE + AF) / 2$ -----

EP = Experiência profissional -----

PTE = Período temporal de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

----- O período temporal de experiência (PTE) será valorado da seguinte forma: -----

Menos de um ano = 8 valores -----

Um a dois anos = 11 valores -----

Três a cinco anos = 14 valores -----

Seis a nove anos = 17 valores -----

Dez ou mais anos = 20 valores -----

----- A adequação de funções (AF) 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, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência nas áreas de atividade específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 3 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 11 valores -----

Experiência em 4 a 6 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 14 valores -----

Experiência em 7 a 10 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 17 valores -----

Experiência em 11 ou mais das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 20 valores -----

----- 2.2.4 Avaliação de desempenho: Serão consideradas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato tenha cumprido ou executado atribuição ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética dos anos considerados, transformada para: -----

Desempenho excelente = 20 valores -----

Desempenho relevante = 17 valores -----

Desempenho adequado = 14 valores -----

Sem avaliação = 11 valores -----

Desempenho inadequado = 8 valores -----

----- **2.3 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). -----

----- As competências valoradas serão: Gestão do conhecimento; Iniciativa; Orientação para a colaboração; Orientação para a segurança; Comunicação. -----

Demonstrada a nível Insuficiente = 4 valores -----

Demonstrada a nível Reduzido = 8 valores -----

Demonstrada a nível Suficiente = 12 valores -----

Demonstrada a nível Bom = 16 valores -----

Demonstrada a nível Elevado = 20 valores -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- **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 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 da seguinte fórmula: -----

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

Ou Classificação Final = 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. -----

----- 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

Procedimento Concursal Comum - um posto de trabalho na carreira e categoria de **Técnico Superior** - área de Higiene e Segurança no Trabalho

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

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

1 – Habilitações Académicas

Doutoramento	-----	20
Mestrado	-----	18
Licenciatura entre 18 e 20	-----	16
Licenciatura entre 15 e 17	-----	14
Licenciatura entre 12 e 14	-----	12
Licenciatura entre 10 e 11	-----	10

= _____

$$HA = \text{_____} \times 30\% = \text{_____}$$

2 – Formação Profissional

Sem formação na área	-----	8 valores
Formação até 35 horas	-----	10 valores
Formação entre 36 e 50 horas	-----	12 valores
Formação entre 51 e 70 horas	-----	14 valores
Formação entre 71 e 100 horas	-----	16 valores
Formação entre 101 e 120 horas	-----	18 valores
Formação com mais de 120 horas	-----	20 valores
Formação em CAD	-----	+ 2 valores

= _____

$$FP = \text{_____} \times 20\% = \text{_____}$$

3 – Experiência Profissional*3.1 Período de Experiência*

Menos de um ano	----- 8 valores
Um a dois anos -	-----11 valores
Três a cinco anos	----- 14 valores
Seis a nove anos	-----17 valores
Dez anos ou mais anos	----- 20 valores

= _____

3.2- Adequação das funções

Sem experiência nas áreas	----- 8
Experiência em 1 a 3 áreas	----- 11
Experiência em 4 a 6 das áreas	----- 14
Experiência em 7 a 10 das áreas	----- 17
Experiência em 11 ou mais das áreas	----- 20

= _____

 $\frac{3.1 + 3.2}{2} =$ _____

EP = _____ x40%= _____

4 – Avaliação de desempenho

Desempenho excelente	----- 20 valores
Desempenho relevante	----- 17 valores
Desempenho adequado	----- 14 valores
Sem avaliação	----- 11 valores
Desempenho inadequado	----- 8 valores

= _____

AD = _____ x10%= _____

TOTAL AC = 1+2+3+4 = _____

O Júri,

Procedimento Concursal Comum - um posto de trabalho na carreira e categoria de **Técnico Superior** - Área de Higiene e Segurança no trabalho

Data ____/____/____

Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Candidata(o): _____

Nível classificativo	N.º de comportamentos associados demonstrados
Nível elevado = 20	1
Nível Bom = 16	3
Nível Suficiente = 12	2
Nível Reduzido = 8	-
Nível Insuficiente = 4	-

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Gestão do conhecimento		
Iniciativa		
Orientação para a colaboração		
Orientação para a segurança		
Comunicação		

Classificação

O júri,
