

Procedimento Concursal Comum –Técnico Superior – área de Comunicação em Desporto

Serviços de Ação Social do IPV

ATA N. 01

-----Aos sete dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Comunicação em Desporto, para exercício de funções nos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Viseu, constituído por António Guilherme de Jesus Pais de Almeida, Administrador dos SAS, na qualidade de presidente do júri, e por Joaquim Gonçalves Antunes, Professor Coordenador e Pró-Presidente para a Coordenação Institucional e Vítor Augusto Andrade Santos, Técnico Superior nos Serviços Centrais do IPV, ambos na qualidade de vogais, para discussão dos seguintes pontos: ---

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

1. Aprovação dos métodos de seleção

----- Nos termos do nº5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 9º a 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: -----

----- 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 caracterizadora 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 caracterizadora do posto de trabalho a concurso. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e de ponderação

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

----- Avaliação Curricular: 70%-----

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

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

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

-----**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: -----

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

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

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

-----2.1.1 Habilitação Académica: as habilitações detidas pelos candidatos são ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Doutoramento nas áreas a concurso = 20 valores -----

Mestrado nas áreas a concurso = 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 -----

-----2.1.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2020, devidamente certificadas, graduadas da seguinte forma: -----

Sem formação profissional = 0 valores -----

Sem formação profissional relevante na área = 8 valores -----

Formação até 10 horas = 12 valores -----

Formação entre 11 e 20 horas = 16 valores -----

Formação com duração igual ou superior a 21 horas = 20 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, e de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

EP = Experiência profissional -----

[Handwritten signature]



PE = Período de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

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

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 -----

----- A adequação de funções (AF) pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto 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 elencadas no aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 12 valores -----

Experiência em 3 a 4 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 16 valores -----

Experiência em 5 ou mais das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 20 valores -----

----- 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. -----

----- A avaliação de desempenho será valorada da seguinte forma: -----

Desempenho Inadequado = 8 valores -----

Desempenho Adequado = 14 valores -----

Desempenho Relevante/Bom/Muito Bom = 18 valores -----

Desempenho Excelente = 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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise (ANEXO II, que faz parte integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão: Orientação para os resultados; Iniciativa; Análise crítica e resolução de problemas; 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. ---

----- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, e ao abrigo do artigo 19º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, pelo que o método “Entrevista de Avaliação de Competências” será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades. -----

----- **2.3. 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 descritas no aviso de abertura do presente procedimento, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, versando sobre os temas e bibliografia indicados no referido aviso. -----

----- 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 máxima 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.

----- 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 da seguinte fórmula: -----

Classificação Final = 70%PC+ AP (Apto/Não Apto) + 30%EAC ou 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. 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, possam 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 seguinte. ----

----- 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

António António Mendes

António

Wlfeads

Procedimento Concursal Comum –Técnico Superior – área de Comunicação em Desporto

Serviços de Ação Social do IPV

Anexo I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

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

1 - Habilitações Académicas

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

= _____

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

2 - Formação Profissional

Sem formação profissional -----	0 valores
Sem formação profissional relevante na área -----	8 valores
Formação até 10 horas -----	12 valores
Formação entre 11 horas e 20 horas -----	16 valores
Formação com igual ou superior a 21 horas -----	20 valores

= _____

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

3. Experiência Profissional

3.1. Período de Experiência

Até 12 meses	----- 10 valores
De 12 a 24 meses	----- 12 valores
De 25 a 36 meses	----- 14 valores
De 37 a 48 meses	----- 16 valores
De 49 a 60 meses	----- 18 valores
Mais de 60 meses	----- 20 valores

3.2. Adequação das funções

Sem experiência	----- 8 valores
Experiência em 1 a 2 áreas	----- 12 valores
Experiência em 3 a 4 áreas	----- 16 valores
Experiência em 5 ou mais áreas	----- 20 valores

$$3.1 + 3.2/2 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$EP = \underline{\hspace{2cm}} \times 30\% = \underline{\hspace{2cm}}$$

4. Avaliação de Desempenho

Desempenho Inadequado	----- 8 valores
Desempenho Adequado	----- 14 valores
Desempenho Relevante/Bom/Muito Bom	----- 18 valores
Desempenho Excelente	----- 20 valores

$$AD = \underline{\hspace{2cm}} \times 10\% = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{TOTAL Avaliação Curricular} = \underline{\hspace{2cm}}$$

O JÚRI



ANEXO II

Procedimento Concursal Comum –Técnico Superior – área de Comunicação em Desporto
Serviços de Ação Social do IPV

Anexo II
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato(a): _____
Data ____/____/____

Nível Classificativo	Nº de competências em que o comportamento associado esteve presente
Nível elevado = 20	4 ou mais
Nível bom = 16	3
Nível suficiente = 12	2
Nível Reduzido = 8	1
Nível Insuficiente = 4	0

Competência	Apresenta	Não apresenta
Orientação para os resultados		
Iniciativa		
Análise crítica e resolução de problemas		
Comunicação		

Classificação = _____

O JÚRI





