

Procedimento Concursal Comum –Assistente Técnico

Serviços de Ação Social do IPV

**ATA N. 01**



-----Aos cinco dias do mês de maio 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 Assistente Técnico, 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 João Manuel Santos Miranda Branco, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Teresa Maria Silva Saraiva Costa Nantes, Coordenadora Técnica nos Serviços de Ação Social 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: -----

Titularidade de grau superior ao exigido = 20 valores -----

Titularidade do 12º ano em área científica e tecnológica = 16 valores -----

Titularidade do 12º ano = 12 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, 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 -----

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 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: Orientação para os Resultados; Orientação para a Mudança e Inovação; Orientação para a Colaboração e Iniciativa.-----

----- 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 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 e versa 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 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 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 Augusto Heil

Dantes

João M.B.