

Subelo
SA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 posto de trabalho a termo resolutivo certo – área de Secretariado de Administração – Serviços Centrais
- IPV

ATA N.º 1

----- Aos cinco dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viseu, o júri do procedimento concursal com vista à constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Secretariado de Administração, estando presentes todos os elementos que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor Presidente do IPV de 10 de outubro de dois mil e vinte e cinco, 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 n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 9.º a 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), é adotado para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----

----- Avaliação curricular, como método obrigatório e entrevista de avaliação de competências, como método complementar, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria;

----- A não apresentação dos documentos exigidos no aviso de abertura determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a sua falta impossibilite a sua avaliação curricular. -----

----- 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, 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. -----

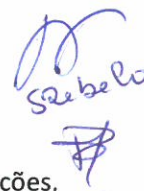
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e de ponderação

----- A ponderação do método de seleção, quando aplicável, é a seguinte: -----

----- Avaliação Curricular: 70% -----

----- Entrevista de Avaliação de Competências: 30% -----

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



----- A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente habilitações, formação profissional e relevância da experiência profissional adquirida 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:

$AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%)$ -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

----- 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: -----

Licenciatura em Secretariado de Administração com classificação entre 19 e 20 = 19 valores -----

Licenciatura em Secretariado de Administração com classificação entre 16 e 18 = 17 valores -----

Licenciatura em Secretariado de Administração com classificação entre 13 e 15 = 15 valores -----

Licenciatura em Secretariado de Administração com classificação entre 10 e 12 = 13 valores -----

Outra licenciatura com CNAEF 346 = 11 valores -----

----- É atribuído mais 1 (um) valor no caso de o candidato ser detentor de habilitação superior à exigida, em área equiparada ou relevante. -----

-----2.1.2 Formação Profissional: Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional a partir do ano de 2021, devidamente certificadas, graduadas da seguinte forma: -----

Sem formação relacionada /relevante = 8 valores

Formação até 50 horas = 11 valores -----

Formação entre 51 e 80 horas = 13 valores -----

Formação entre 81 e 100 horas = 15 valores -----

Formação com mais de 100 horas = 17 valores -----

----- Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho ou relacionada, mas anterior a 2021, será atribuída a classificação de 8 valores. -----

----- Será atribuída a majoração de 1 (um) valor (até ao máximo de 20 valores) aos candidatos que: -----

Apresentem formação em ferramentas organizacionais; -----

Apresentem formação ou 12 ECT em língua inglesa; -----

Apresentem formação ou 12 ECT em língua francesa; -----

Sabele

Apresentem formação ou 12 ECT em língua espanhola. -----

----- 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: -----

$EP = (PE \times 40\%) + (AF \times 60\%)$ -----

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

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

Sem experiência = 0 valores -----

Até 24 meses = 13 valores -----

De 25 a 48 meses = 15 valores -----

De 49 a 72 meses = 17 valores -----

Mais de 72 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 = 0 valores -----

Experiência apenas em áreas de atividade que não as elencadas no aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 13 valores -----

Experiência em 3 a 4 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 15 valores -----

Experiência em 5 a 6 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 17 valores -----

Experiência em mais de 6 das áreas de atividade elencadas no aviso de abertura = 19 valores -----

É atribuído mais 1 (um) valor caso a experiência se refira ao exercício de funções similares em instituições de ensino superior. -----

----- **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 visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e 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 a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas essenciais para exercício da função serão: Orientação para os resultados; Orientação para a colaboração; Orientação para a Mudança e Inovação; Análise crítica e resolução de problemas; Comunicação. -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro avaliado será o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo classificada de zero a vinte. -----

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%AC + 30%EAC -----

AC - Avaliação Curricular; -----

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; -----

----- 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. -----

----- 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



(Carla Resende Coimbra)



(Sandra Santos Rebelo)



(Raquel Pais Martinho)

Procedimento Concursal Comum - um posto de trabalho a termo resolutivo certo na carreira e categoria de **Técnico Superior** - área de Secretariado - Serviços Centrais IPV

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

DATA: ____/____/____

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

1 – Habilitações Académicas

Licenciatura Secretariado de Adm. entre 19 e 20	----- 19 valores
Licenciatura Secretariado de Adm. entre 16 e 18	----- 17 valores
Licenciatura Secretariado de Adm. entre 13 e 15	----- 15 valores
Licenciatura Secretariado de Adm. entre 10 e 12	----- 13 valores
Outra licenciatura com CNAEF 346	----- 11 valores

Habilitação superior em área relevante + 1 valor

= _____

$$HA = \text{_____} \times 40\% = \text{_____}$$

2 – Formação Profissional (a partir de 2021)

Sem formação relacionada/relevante	----- 8 valores
Formação até 50 horas	----- valores
Formação entre 51 e 80 horas	----- 13 valores
Formação entre 81 e 100 horas	----- 15 valores
Formação com mais de 100 horas	----- 17 valores

Formação em ferramentas organizacionais (Filedoc, Click Up, Asana, ou similares) + 1 valor

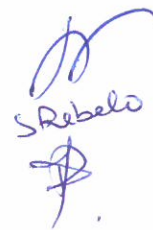
Formação ou 12 ECT em língua inglesa + 1 valor

Formação ou 12 ECT em língua francesa + 1 valor

Formação ou 12 ECT em língua espanhola + 1 valor

= _____

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



3 – Experiência Profissional (Contratos de trabalho, Contratos Emprego-Inserção, Mercado Aberto ou equivalentes; Estágios profissionais, curriculares ou voluntários)

3.1 Período de Experiência (40%)

Sem qualquer experiência	----- 0 valores
Até 24 meses	----- 13 valores
25 a 48 meses	----- 15 valores
49 a 72 meses	----- 17 valores
Mais de 72 meses	----- 20 valores

3.2 - Adequação das Funções (60%)

Sem qualquer experiência	----- 0 valores
Apenas experiência em outras áreas	----- 8 valores
Experiência em 1 a 2 áreas	----- 13 valores
Experiência em 3 a 4 das áreas	----- 15 valores
Experiência em 5 a 6 áreas	----- 17 valores
Experiência em mais de 6 áreas	----- 19 valores

Se a experiência se refere a funções similares em instituições de ensino superior + 1 valor

$$(3.1 \times 40\%) + (3.2 \times 60\%) = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$EP = \underline{\hspace{2cm}} \times 40\% = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{TOTAL Avaliação Curricular} = 1+2+3 = \underline{\hspace{2cm}}$$

O Júri,

ANEXO II

Se belo
§

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 posto de trabalho a termo resolutivo certo – Área de Secretariado de Administração – Serviços Centrais – IPV

FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Data: ____/____/____

Candidato(a): _____

Nível Qualificativo	Nível quantitativo
Nível elevado	20 valores
Nível Bom	16 valores
Nível Suficiente	12 valores
Nível Reduzido	8 valores
Nível Insuficiente	4 valores

Competência	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Orientação para os resultados		
Orientação para a colaboração		
Análise crítica e resolução de problemas		
Comunicação		
Orientação para a mudança e inovação		

Classificação

O Júri,
