

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM — CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

ATA N.º 1

José Almeida
NCA 6

---- Aos cinco dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho para exercício de funções na área dos Serviços Gerais, reuniu na Escola Superior de Educação de Viseu, estando presentes o primeiro vogal efetivo e o 2.º vogal suplente que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de vinte e nove de julho de dois mil e vinte e dois, 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 36.º 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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -

---- Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, exclusivamente 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); -----

---- Prova de conhecimentos e avaliação psicológica para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso; -----

---- Entrevista profissional de seleção para todos os candidatos. -----

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

---- A ponderação a aplicar a cada um dos métodos de seleção é a seguinte: -----

---- Avaliação Curricular: 45%

---- Entrevista de avaliação de competências: 25%

---- Prova de conhecimentos: 45%

---- Avaliação psicológica: 25%

---- Entrevista profissional de seleção: 30% -----

---- 2.1 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:

$$AC = [(HAX2) + FP + (EPx2) + AD] / 6$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilidades Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

*João Almeida
MCA*

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 e que aqui se dá por reproduzida (ANEXO I). -----

--- 2.1.1 Habilitação académica: As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte: -----

Escolaridade mínima obrigatória - 12 valores -----

Tendo em consideração que: -----

- Nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; -----

- Nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; -----

- Nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade. -----

12.º Ano - 16 valores -----

Curso Tecnológico/Profissional/Outros (Nível III) - 16 valores -----

Bacharelato - 18 valores -----

Licenciatura ou grau académico superior - 20 valores -----

--- 2.1.2 Formação profissional: Na valorização deste item serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, a partir do ano de 2016, com a indicação do número de horas, até ao limite de 20 valores, conforme se discrimina: -----

Ações de formação com duração < a 7 horas - 3 ponto/ cada ação -----

Ações de formação com duração ≥ a 7 horas e < a 30 horas - 6 pontos/ cada ação -----

Ações de formação com duração ≥ a 30 horas e < a 60 horas - 9 pontos/ cada ação -----

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas - 12 pontos/ cada ação -----

--- 2.1.3 Experiência profissional: Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso em instituições de ensino superior e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovada, de acordo com a seguinte fórmula: -----

EP = [(PEx1) + (AFx2)] / 3 -----

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

AF = Adequação de funções -----

--- O período de experiência 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 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 numa instituição de ensino superior, de acordo com o seguinte: -----

Experiência em 1 a 2 tarefas elencadas no ponto 3 do aviso de abertura - 11 valores -----

Experiência em 3 a 4 tarefas elencadas no ponto 3 do aviso de abertura - 14 valores -----

Experiência em 5 a 6 tarefas elencadas no ponto 3 do aviso de abertura - 17 valores -----

Experiência em 7 ou mais tarefas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura - 20 valores -----

--- 2.1.4 Avaliação de Desempenho: Na avaliação deste item será considerada a avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos de acordo com o seguinte: -----

*José da Silva
MCA*

- Avaliação de desempenho insuficiente - 8 valores -----
Avaliação de desempenho regular – 12 valores -----
Avaliação de desempenho relevante – 16 valores -----
Avaliação de 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 se dá como reproduzido para todos os efeitos, fazendo parte integrante desta ata). -----

---- As competências valoradas serão: Realização e Orientação para os Resultados; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Otimização de Recursos; Tolerância à Pressão e Contrariedades. -----

1 competência demonstrada = Nível Reduzido = 8 valores -----

2 competências demonstradas = Nível Suficiente = 12 valores -----

3 competências demonstradas = Nível Bom = 16 valores -----

4 ou mais competências demonstradas = Nível Elevado = 20 valores -----

---- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final 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 presente aviso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e versa sobre os seguintes temas, de acordo com o ANEXO III: -----

Conhecimentos de cultura geral; -----

Conhecimentos gerais sobre o Regime Jurídico da Administração pública; -----

Conhecimentos gerais sobre o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior; -----

Conhecimentos específicos sobre as áreas caracterizadoras do posto de trabalho, nomeadamente da organização da ESEV. -----

---- Os temas, bibliografia para a prova escrita de conhecimentos são os especificados a seguir: -----

- Administração Pública: -----

Direitos e deveres dos trabalhadores; Horário de trabalho, Regime de faltas e férias — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual; -----

Conteúdo funcional e tarefas inerentes à categoria de Assistente Operacional — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

- Estatutos da Escola Superior de Educação de Viseu — Despacho n.º 2654/2010, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 27/2010, de 9 de fevereiro. -----

- Atendimento ao público e relacionamento interpessoal — Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio. -----

---- A Prova será escrita, em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica, com consulta de documentação, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e de resposta individualizada, 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. -----

----- 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 a ficha constante do ANEXO IV.

---- A aplicação deste método será efetuada por técnico habilitado e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto em cada fase intermédia e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores.

Insuficiente = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar;

Bom = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar;

Elevado = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

---- Para efeito de aplicação deste método vai o júri solicitar à Presidente da ESEV que designe os elementos a realizar a referida avaliação psicológica.

2.5 Entrevista Profissional de Seleção

---- A Entrevista Profissional de Seleção destina-se a avaliar de forma objetiva e sistemática, durante a interação entre entrevistador e entrevistado, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo avaliados os seguintes parâmetros: Motivação e interesse; Capacidade de iniciativa e organização; Sentido crítico e de responsabilidade; Formação geral e específica; Conhecimentos e experiência.

---- A avaliação deste método (de acordo com a ficha individual que se dá aqui como reproduzida, fazendo parte integrante desta ata como ANEXO V), será efetuada segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores). A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Motivação e interesse = Avalia a integração do candidato no meio socioprofissional, seus objetivos profissionais, bem como a motivação e interesse em contribuir para a prossecução dos objetivos da organização;

Capacidade de iniciativa e organização = Avalia a capacidade para atuar de modo proactivo na resolução de problemas e de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos em conformidade;

Sentido crítico e de responsabilidade = Avalia a capacidade de preparação e de identificação da informação necessária à realização das suas tarefas, compreendendo o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço e exercendo-a de forma diligente;

Formação geral e específica = Avalia a motivação para o seu desenvolvimento profissional e de formação, designadamente através das habilitações académicas e da frequência de formações que permitam alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço;

Conhecimentos e experiência = Avalia o conjunto de saberes e experiências que permitem ao candidato aplicar de forma adequada os conhecimentos às exigências do posto de trabalho, resolver as questões profissionais que lhe são colocadas e utilizar na sua prática profissional de saberes técnicos e tecnológicos.

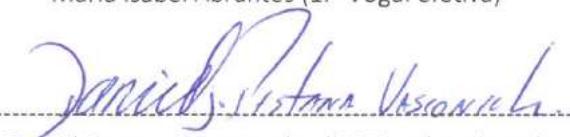
3. Sistema de valoração final-----
---- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----
 $CF = (45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS)$ ou $CF = (45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS)$ -----
CF - Classificação Final; -----
PC - Prova de Conhecimentos; -----
AC - Avaliação Curricular; -----
AP - Avaliação Psicológica; -----
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----
EPS - Entrevista Profissional de Seleção. -----

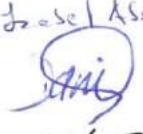
---- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----
---- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, 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


Maria Cristina Azevedo Gomes (Presidente de júri)


Maria Isabel Abrantes
(1.ª Vogal efetiva)


Daniel Pestana Vasconcelos
(2.ª Vogal suplente)



 José Almeida
 JAI
 VCA/C

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O INSTITUTO
POLITÉCNICO DE VISEU – ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU**

Ficha de Avaliação Curricular

CANDIDATO(A): _____

DATA: _____

1. Habilidades Académicas

Escolaridade mínima obrigatória _____	12 valores	_____
Nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade		
Nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade		
Nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade		
12.º Ano _____	16 valores	_____
Curso Tecnológico/Profissional/Outros (Nível III) _____	16 valores	_____
Bacharelato _____	18 valores	_____
Licenciatura ou grau académico superior _____	20 valores	_____

HA = _____

2. Formação Profissional

Ações de formação com duração < a 7 horas _____	3 pontos/ cada ação	_____
Ações de formação com duração ≥ a 7 horas e < a 30 horas _____	6 pontos/ cada ação	_____
Ações de formação com duração ≥ a 30 horas e < a 60 horas _____	9 pontos/ cada ação	_____
Ações de formação com duração ≥ a 60 horas _____	12 pontos/ cada ação	_____

Até ao limite de 20 valores

FP = _____

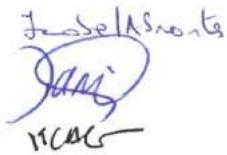
3. Experiência Profissional

$$EP = [(PEx1) + (AFx2)] / 3$$

3.1. Período de Experiência (PE)

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	_____

EP = _____



3.2. Adequação de funções (AF)

Experiência em 1 a 2 tarefas	11 valores	_____
Experiência em 3 a 4 tarefas	14 valores	_____
Experiência em 5 a 6 tarefas	17 valores	_____
Experiência em 7 ou mais tarefas	20 valores	_____

AF = _____

4. Avaliação de desempenho (AD)

Avaliação de desempenho insuficiente	8 valores	_____
Avaliação de desempenho regular	12 valores	_____
Avaliação de desempenho relevante	16 valores	_____
Avaliação de desempenho excelente	20 valores	_____

AD = _____

$$AC = [(HA \times 2) + FP + (EP \times 2) + AD] / 6$$

TOTAL AC = _____

O Júri



Fidel Asante

ANEXO II

D.M.

RECAB

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O INSTITUTO
POLITÉCNICO DE VISEU – ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU**

Entrevista de Avaliação de Competências

CANDIDATO(A): _____

DATA: _____

Competências
Realização e Orientação para os Resultados
Conhecimentos e Experiência
Trabalho de Equipa e Cooperação
Otimização de Recursos
Tolerância à Pressão e Contrariedades

ANEXO II

Assinatura
Dudu
Vicar

Classificação

1 competência demonstrada _____	Nível Reduzido - 8 valores	_____
2 competências demonstradas _____	Nível Suficiente - 12 valores	_____
3 competências demonstradas _____	Nível Bom - 16 valores	_____
4 ou mais competências demonstradas _____	Nível Elevado - 20 valores	_____

TOTAL EPS = _____

O Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O INSTITUTO
POLITÉCNICO DE VISEU – ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU

Prova de Conhecimentos

CANDIDATO(A): _____

DATA: _____

Temas	Classificação
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Direitos e deveres dos trabalhadores; Horário de trabalho, Regime de faltas e férias; Conteúdo funcional e tarefas inerentes à categoria de Assistente Operacional)	
Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior	
Estatutos da Escola Superior de Educação de Viseu	
Atendimento ao público e relacionamento interpessoal	
TOTAL	

PC = _____

O Júri


16A6

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O INSTITUTO
POLITÉCNICO DE VISEU – ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU

Avaliação Psicológica

CANDIDATO(A): _____

DATA: _____

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, tendo como referência a caracterização do posto de trabalho definido no aviso do concurso e o seguinte perfil de competências:

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas (**Realização e Orientação para os Resultados**)

Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades (**Conhecimentos e Experiência**)

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa (**Trabalho de Equipa e Cooperação**)

Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade (**Otimização de Recursos**)

Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional (**Tolerância à Pressão e Contrariedades**)

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas e de Apto e Não Apto em cada fase intermédia e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores.

TOTAL AP= _____

Avaliadores

José Almeida
DAMAS
1964

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O INSTITUTO
POLITÉCNICO DE VISEU – ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU

Entrevista Profissional de Seleção

CANDIDATO(A): _____

DATA: _____

Resumo dos Temas Abordados

ANEXO V

*José Alencar
Márcia*

Parametros de Avaliação	Classificação	
Motivação e interesse	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente -4 valores	
Capacidade de iniciativa e organização	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente -4 valores	
Sentido crítico e de responsabilidade	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente -4 valores	
Formação geral e específica	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente -4 valores	
Conhecimentos e experiência	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente -4 valores	

TOTAL EPS = _____

O Júri