

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

**ATA N.º 1**

----- Aos seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e um, 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 dois postos de trabalho para exercício de funções na área dos Serviços Gerais, reuniu na Escola Superior de Saúde de Viseu, estando presentes todos os vogais efetivos que o constituem, nomeados pelo despacho do senhor presidente do IPV de vinte e nove de outubro de dois mil e vinte e um, 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 5º e 6º 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: -----

$$AC = [(HA \times 1) + (FP \times 1) + (EP \times 1)] / 3$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

----- 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; -----

12º Ano – **14 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 – **1 ponto/ cada ação** -----

Ações de formação com duração  $\geq$  a 7 horas e  $<$  a 21 horas – **2 pontos/ cada ação** -----

Ações de formação com duração  $\geq$  a 21 horas e  $<$  a 35 horas – **3 pontos/ cada ação** -----

Ações de formação com duração  $\geq$  a 35 horas - **4 pontos/ cada ação** -----

----- A pontuação obtida será convertida numa escala de 1 a 20 valores, conforme consta da ficha de avaliação curricular. -----

----- Aos candidatos que não apresentem qualquer formação será atribuída a classificação de 8 valores. -----

----- 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 e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovada, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$EP = [(PE \times 1) + (AF \times 2)] / 3$  -----

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, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência nas tarefas específicas elencadas no ponto 2 do aviso de abertura - 7 valores -

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

Experiência em 4 a 6 tarefas elencadas no ponto 2 do aviso de abertura - 14 valores -----

Experiência em 7 a 8 tarefas elencadas no ponto 2 do aviso de abertura - 17 valores -----

Experiência em 9 ou mais tarefas elencadas no ponto 2 do aviso de abertura - 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. -----

0 competências demonstradas = Nível Insuficiente = 4 valores -----

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: -----

A. Conhecimentos de cultura geral; -----

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

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

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

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

- Administração Pública: -----

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação; -----

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading "A. J. M." or similar.

- Despacho n.º 1539/2010, de 21 de janeiro (Estatutos da ESSV); -----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação; -----

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior). -----

----- A Prova será escrita, em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica, sem 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 Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Elevado = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação 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; -----

Suficiente = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente 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; -----

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

----- Para efeito de aplicação deste método vai o júri solicitar ao Presidente da ESSV 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 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 Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores), e Insuficiente (4 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 = Procura avaliar 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 = Pretende avaliar 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 específica = Avalia a motivação para o seu desenvolvimento profissional e atualização técnica, através da frequência de formações que permitam alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

Conhecimentos e experiência = Pretende avaliar o conjunto de saberes e experiências que permitam 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 as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. -----

-----

**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. -

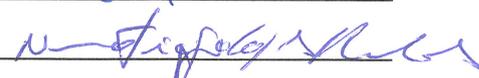
----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. -----

----- A utilização dos métodos de seleção será efetuada, de forma faseada, sendo o 1.º método aplicado à totalidade dos candidatos admitidos e os seguintes em conjuntos sucessivos de 20 candidatas/os, nos termos do art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

----- 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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

