



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (m/f)

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas e 30 minutos, nas instalações do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, sito na Rua Escola Industrial e Comercial de Nun'Álvares, n.º 34, 4900-367, em Viana do Castelo, reuniu o júri designado para o procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de (2) dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (a), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, abertos por despachos do Presidente do IPVC de 03/06/2024 e de 08/10/2024, constituído por:

Presidente: Paula Cristina Ferreira da Silva – Administradora do Instituto Politécnico de Viana do Castelo;

1.º Vogal efetivo: Mafalda Reis Lima Lopes Laranjo, Diretora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Viana do Castelo;

2.º Vogal efetivo: Maria Filipa do Patrocínio Morais Cunha Silva, Chefe de Divisão de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Viana do Castelo;

A presente sessão teve como objetivo deliberar sobre a especificação dos postos de trabalho, e respetivas competências técnicas exigíveis, bem como os critérios a utilizar na seleção dos candidatos.

1. Posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções de assistente operacional, com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, grau de complexidade 1, designadamente funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas



e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Pretende-se garantir as condições de funcionamento e conservação das instalações e dos equipamentos do IPVC, executar trabalhos de limpeza em geral em edifícios e outros locais, para manutenção das condições de higiene e conservação do ambiente, assegurar a vigilância das instalações e controlar todos os acessos às instalações, contribuindo para o sentimento de segurança e conforto de todos os beneficiários do edifício.

Concretizando-se, nomeadamente, nas seguintes funções: limpeza das diversas áreas das instalações (salas, auditórios, refeitórios, gabinetes); lavar superfícies (chão, vidros e paredes); limpar instalações sanitárias; limpar carpetes, alcatifas e mobiliário estofado; efetuar a remoção de lixo; comunicar aos restantes elementos e implementar as orientações emanadas da direção; mobilização de mesas, cadeiras ou outros equipamentos, para a reorganização de espaços sempre que necessário; requisição dos produtos necessários ao economato e preenchimento de uma requisição de material, de substituição do material (com data e hora); verificar as condições de funcionamento e conservação das instalações e dos equipamentos, e se possível, identificar e/ou realizar as medidas corretivas aplicáveis e outras funções de apoio ao regular funcionamento da instituição.

2. Local de trabalho: Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Referência A: Viana do Castelo

Referência B: Ponte de Lima

3. Critérios de seleção

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores, de acordo com a especificidade de cada método de avaliação, e resultará na aplicação das seguintes fórmulas:

$CF = 60\% PC + 40\% EAC$ ou $CF = 60\% AC + 40\% EAC$ em que:

CF = Classificação final;

PC = Provas de conhecimentos;



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

AC = Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

2.1. A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função a concurso.

A prova escrita incide sobre as seguintes temáticas:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo 7/2009, in Diário da República 2.ª série, n.º 26 de 06 de fevereiro de 2009 com as alterações introduzidas pelo Despacho Normativo n.º 17/2021, de 28 de junho. Estatutos do IPVC;
- Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, alterada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto, e pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – Bases do Financiamento do Ensino Superior;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública é designado por SIADAP;
- Norma EN ISO 9001: 2015 – Sistema de Gestão da Qualidade.

2.2. Avaliação psicológica (AP) destina-se a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função. A avaliação psicológica é avaliada através da menção classificativa de Apto e Não Apto. Os candidatos Não Aptos não serão sujeitos ao método de seleção seguintes e excluídos do procedimento concursal.

2.3. Entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será obtida através da avaliação dos seguintes parâmetros:



2.3.1. Motivação e interesse pelo lugar – correlacionar-se-ão as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo a concurso;

3.3.2. Aprofundamento dos aspetos curriculares e conhecimentos – verificar-se-ão os conhecimentos sobre procedimentos técnicos adequados ao conteúdo funcional, e abordados aspetos do curriculum vitae que sejam eventualmente relevantes para o desempenho da função;

2.3.3. Capacidade de expressão, argumentação e fluência verbal – significará a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso ou esquema de intervenção atentos os seguintes pontos: sequência lógica de raciocínio, riqueza de expressão verbal, fluência e postura;

2.3.4. Conhecimento da função – conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida, nomeadamente a disponibilidade dos lugares a concurso exigirem a flexibilidade de horários;

2.3.5. Sentido de trabalho em equipa – pretende-se medir o conhecimento real das vantagens e inconvenientes do trabalho efetuado no desenvolvimento das experiências profissionais do candidato, por um lado, e apreciar a capacidade dos candidatos trabalharem em grupo, e a perspetiva de relacionamento profissional do candidato;

2.3.6. Capacidade de Iniciativa e autonomia – pretende-se aferir do grau de autonomia e iniciativa do candidato para as funções requeridas, bem como no âmbito da estrutura em que vai ser inserido;

2.3.7. Ética, e confidencialidade – pretende-se avaliar o conhecimento, pensamento e a prática anterior do candidato relativamente aos comportamentos, à ética e à responsabilidade na confidencialidade dos processos em que estará envolvido;

2.3.8. Organização e método de trabalho – conhecer as capacidades de organização e de estruturação do trabalho, bem como as propostas do candidato para a especificidade da função;

2.3.9. Outros elementos – conhecer outras iniciativas da história do candidato, não integradas na área do concurso, mas relevantes para a sociedade;



Notas:

- (1) Cada um dos fatores é classificado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
- (2) Por cada entrevista de avaliação de competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles.
- (3) A entrevista de avaliação de competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos:

Classificação da EAC

Classificação qualitativa	Classificação quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

2.4. A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=25\%*HA+35\%*FP+40\%*EP$$

2.4.1. Habilitações Académicas (HA):



a) Legalmente exigida _____ 16 valores

c) Acima da Legalmente exigida _____ 20 valores

2.4.2. FP = Formação Profissional: será considerada apenas a formação relevante para o exercício das funções a que se candidata (cursos, ações de formação, seminários, programas), tal como são definidas no ponto 1.

Ações de formação com duração de 7 a 21 horas – 1 valor;

Ações de formação com duração de 22 a 35 horas – 2 valores;

Ações de formação com duração de 36 a 70 horas – 3 valores;

Ações de formação com duração de 70 horas a 100 horas– 4 valores;

Ações de formação com duração superior a 100 horas - 5 valores;

Formação Pós-Graduada – 10 valores.

Notas/Observações:

(1) Para as formações com indicação temporal em dias, considera-se um dia correspondente a 7 horas;

(2) Só é contabilizada a formação realizada a partir de 1 de janeiro de 2019;

(3) Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

2.4.3. EP = Experiência Profissional nas funções a que se candidata, descrita no ponto 1.

Sem experiência – 0 valores;

Inferior a um ano — 2 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 10 valores;



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 10 anos — 20 valores;

Notas:

(1) Só será considerado como tempo de experiência profissional nas funções a que se candidata aquele que se encontre devidamente comprovado;

(2) Um valor por ano de experiência até ao máximo de 20 valores;

(3) Só será considerado como tempo de experiência profissional nas funções a que se candidata aquele que se encontre devidamente comprovado.

4. Exclusão do procedimento concursal

O júri deliberou ainda que serão excluídos do procedimento concursal os candidatos:

- a) Que não compareçam ao método de seleção para que hajam sido convocados;
- b) Que no decurso da aplicação do método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;
- d) Que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.

Nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente, Paula Cristina Ferreira da Silva

O 1.º Vogal Efetivo, Mafalda Reis Lima Lopes Laranjo

O 2.º Vogal Efetivo, Maria Filipa do Patrocínio Morais Cunha Silva