

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA  
DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

**ATA N.º 1**

----- Aos vinte e quatro dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para exercício de funções na área de Higiene e Segurança no Trabalho do Instituto Politécnico de Viseu, 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 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 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 9º e 17º da Portaria n.º 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 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; -----

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

----- A ponderação dos métodos de seleção, quando aplicável, é a seguinte: -----

----- Avaliação curricular: 65% -----

----- Entrevista de avaliação de competências: 35% -----

----- Prova de conhecimentos -----

----- Avaliação psicológica: Apto / Não Apto -----

**2.1 Avaliação curricular** -----

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and a circled 'P' with an arrow below it.

----- 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: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Académicas -----

FP = Formação Profissional -----

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: -----

Doutoramento = 20 valores -----

Mestrado = 18 valores -----

Licenciatura com classificação entre 18 e 20 = 16 valores -----

Licenciatura com classificação entre 15 e 17 = 14 valores -----

Licenciatura com classificação entre 12 e 14 = 12 valores -----

Licenciatura com classificação entre 10 e 11 = 10 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 2018, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Formação até 35 horas = 10 valores -----

Formação entre 36 e 70 horas = 12 valores -----

Formação entre 71 e 100 horas = 14 valores -----

Formação entre 101 e 150 horas = 16 valores -----

Formação entre 151 e 200 horas = 18 valores -----

Formação com mais de 200 horas = 20 valores -----

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

----- Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho ou anteriores a 2018 será atribuída a classificação de 8 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, designadamente na área de higiene, segurança e saúde no trabalho, gestão e manutenção de instalações e equipamentos 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: -----

Menos de um ano = 8 valores -----

Um a dois anos = 11 valores -----

Três a cinco anos = 14 valores -----

Seis a nove anos = 17 valores -----

Dez ou mais anos = 20 valores -----

----- A adequação de funções (AF) 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 áreas de atividade específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 8 valores -----

Experiência em 1 a 3 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 11 valores -----

Experiência em 4 a 6 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 14 valores -----

Experiência em 7 a 10 das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 17 valores -----

Experiência em 11 ou mais das atividades específicas elencadas no ponto 5 do aviso de abertura = 20 valores -----

----- 2.1.4 Avaliação de desempenho: Serão consideradas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato tenha cumprido ou executado

atribuição ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética dos anos considerados, transformada para:

Desempenho excelente = 20 valores -----

Desempenho relevante = 17 valores -----

Desempenho adequado = 14 valores -----

Sem avaliação = 11 valores -----

Desempenho inadequado = 8 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: Conhecimentos e experiência; Iniciativa e autonomia; Planeamento e Organização; Orientação para resultados; Comunicação. -----

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 -----

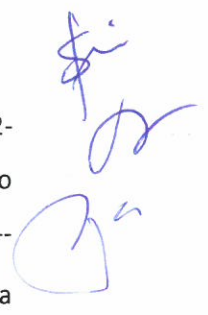
4 ou mais competências demonstradas = Nível Elevado = 20 valores -----

----- 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 e bibliografia: -----

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

- 
- b) Estatutos do Instituto Politécnico de Viseu, homologados pelo Despacho Normativo n.º 12-A/2009, de 23 de março, publicado na 2.ª série do D.R., n.º 61, de 27 de março de 2009 e pelo Despacho Normativo n.º 7/2019, publicado na 2ª série do D.R. n.º 52, de 14 de março; -----
- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada e na sua atual redação; -----
- d) Código do Procedimento Administrativo – Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- e) Código dos Contratos Públicos – Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e retificado, na sua atual redação; -----
- f) Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; -----
- g) Regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/57/CEE, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis – Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de outubro; -----
- h) Prescrições mínimas de segurança e saúde na utilização de equipamentos de trabalho – Decreto-lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro; -----
- i) Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-lei n.º 503/99, de 20 de novembro e Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro; -----

----- 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 90 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 o perfil previamente definido. A aplicação deste método será efetuada por técnico habilitado 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 avaliação final

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com avaliação até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

Classificação Final = PC + AP (Apto / Não Apto) ou CF = 65%AC+ 35%EAC -----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

AP - Avaliação Psicológica; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- Em situações de igualdade de avaliação, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- 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 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. -----

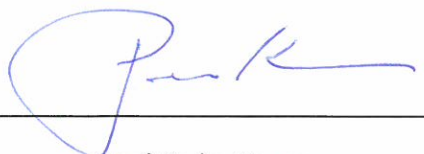
O JÚRI



Carla Coimbra



Serafim Oliveira



José Pedro Sousa