

Procedimento Concursal para Recrutamento de um trabalhador enquadrado na Carreira Geral de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado nas áreas de educação e formação: 314, 344, 345 da CNAEF: Economia, Contabilidade e Fiscalidade e Gestão e Administração

Definição dos critérios de avaliação

ATA N.º 1

--- Ata da reunião do júri do concurso de recrutamento de um trabalhador da Carreira Geral de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

--- Aos 24 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezassete, pelas 14:00 horas, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, estando presentes os seguintes membros: Orlando Isidoro Afonso Rodrigues, Vice-Presidente, Elisabete Vicente Madeira, Administradora e José Pereira Alves, responsável da Seção de Economato. -----

---A reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação. -----

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (consoante os casos Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências), e o método de seleção facultativo, Entrevista profissional de seleção, previsto no artigo 13º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

No cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 2º da mesma Portaria, a aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências que a seguir se descreve:

Organizar, em articulação com outros serviços, os processos de aquisição de bens e serviços e elaborar os procedimentos concursais e respetivos contratos; Manter atualizado e controlar o mapa de execução financeira dos contratos de prestação de fornecimentos de bens e serviços; Proceder à aquisição e gestão de stocks de materiais de consumo corrente; Assegurar o aprovisionamento, conservação e distribuição de consumíveis e outros bens; Organizar os processos de abate e de inutilização dos bens de património deteriorados e sem valor; Organizar e manter atualizado o inventário e cadastro dos bens móveis e imóveis

Considerando que:

- a) O número de candidatos aos procedimentos concursais pode ser superior a 100;

- b) Os procedimentos têm um carácter urgente, em virtude de escassez de recursos humanos para prosseguir as atribuições e competências cometidas ao IPB.

O Júri prevê a possibilidade dos métodos de seleção serem aplicados de forma faseada.

A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** tem uma ponderação de 30% da nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A PC terá por base a realização de uma prova escrita com componente teórica e de realização individual; terá ainda uma duração de 90 (noventa) minutos. Será constituída por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e de pergunta direta versando sobre os seguintes temas e respetiva legislação (que poderá ser consultada durante a realização da PC).

Temas e Legislação:

- Tema 1: Enquadramento legal do Ensino Superior Politécnico;
 - Tema 2: Noções gerais de organização do Estado e dos Órgãos de Soberania;
 - Tema 3: Procedimento Administrativo;
 - Tema 4: Contratação Pública
-
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) – Lei n.º 62/2007 de 10 de Setembro
 - Lei de Enquadramento Orçamental – aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro
 - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)
 - Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA) - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro
- Alterações decorrentes:
- Lei n.º 22/2015, de 17 de março (com republicação da LCPA)
 - Lei n.º 20/2012, de 14 de maio
 - Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro
 - Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro
- Procedimentos necessários à aplicação da LCPA e à operacionalização da prestação de informação – Decreto-Lei (DL) n.º 127/2012, de 21 de junho
 - Despacho n.º 2555/2016, de 10 de fevereiro
- Alterações decorrentes:
- DL n.º 99/2015, de 2 de junho (com republicação do DL n.º 127/2012, de 21 de junho)
 - Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro
 - Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro

*Alf
p. 10*

9

- Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro – estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração direta do Estado.

Alterações decorrentes:

- Decreto-Lei n.º 105/2007, de 3 de abril,
 - Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro,
 - Lei n.º 57/2011, de 18 de novembro,
 - Decreto-Lei n.º 116/2011, de 5 de dezembro
 - Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.
- Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro – aprova a lei-quadro dos institutos públicos)

Alterações decorrentes:

- Decreto-Lei n.º 105/2007, de 3 de abril
 - Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro,
 - Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro
 - Republicada pelo Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro
- Portaria nº794/2000 - Aprova o Plano Oficial de Contabilidade Pública para o Sector da Educação (POC - Educação)
 - Portaria n.º 671/2000 (2.a série) - Cadastro e inventário dos bens do Estado (CIBE)
 - DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro- Código dos Contratos Públicos

Alterações decorrentes:

- - DL n.º 214-G/2015, de 02/10
 - - DL n.º 149/2012, de 12/07
 - - Lei n.º 64-B/2011, de 30/12
 - - DL n.º 131/2010, de 14/12
 - - Lei n.º 3/2010, de 27/04
 - - DL n.º 278/2009, de 02/10
 - - DL n.º 223/2009, de 11/09
 - - Lei n.º 59/2008, de 11/09
 - - Rect. n.º 18-A/2008, de 28/03
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas – Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto

Alterações decorrentes:

- Lei n.º 48/2006, de 29 de Agosto
- Lei n.º 5/2007, de 13 de Agosto
- Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril
- Lei n.º 61/2011, de 07 de Dezembro
- Lei n.º 2/2012, de 06 de Janeiro
- Lei n.º 20/2015, de 09 de Março.

Handwritten notes in purple ink: "Hely" and "A" at the top, and a large "3" below.

A **Avaliação Psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

A **Avaliação Curricular (AC)** tem uma ponderação de 30% e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtido, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$$

na qual:

- AC= Avaliação Curricular
- HA= Habilitação Académica
- EP — Experiência Profissional
- FP — Formação Profissional
- AD— Avaliação de Desempenho

Assim, para cada elemento de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular proceder-se-á nos seguintes termos:

No parâmetro HA os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

- a) Licenciatura pós-Bolonha – 14 valores;
- b) Licenciatura pré-Bolonha – 16 valores;
- c) Mestrado – acresce 2 valores
- d) Doutoramento – acresce 2 valores

Apenas são consideradas as habilitações académicas nas áreas relevantes para o exercício da função.

Na **Experiência Profissional (EP)** será ponderado o desempenho de funções na área da atividade para que o concurso é aberto, e será avaliada da seguinte forma:

- a) Sem experiência relevante para o exercício das funções ou anterior à obtenção da licenciatura – 0 valores;

- b) Com experiência relevante –:
- i. até 1 ano: 10 valores;
 - ii. mais de 1 a 5 anos: 14 valores;
 - iii. mais de 5 a 10 anos: 16 valores;
 - iv. mais de 10 a 15 anos: 18 valores
 - v. mais de 15 anos: 20 valores.

No parâmetro FP são consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

- a) Formação não relevante para o exercício das funções – 0 valores;
- b) Formação relevante:
- i. 1 valor – por cada ação de 7 até 35 horas;
 - ii. 2 valores – por cada ação de mais de 35 a 100 horas;
 - iii. 5 valores – por cada ação de mais de 100 a 300 horas;
 - iv. 10 valores – por cada ação superior a 300 horas.

A valoração máxima deste fator será de 20 valores.

Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética simples, arredondada às centésimas, das expressões quantitativas dos últimos 3 anos obtidas através do SIADAP, nos casos em que tenha sido este o modelo utilizado, ou outro modelo de avaliação aplicável, com a correspondência para a escala de 0 a 20. No caso de ausência de uma ou mais avaliações de desempenho será atribuído 12 valores, na escala de 0 a 20, por cada avaliação em falta e calcular-se-á a média.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e 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 previamente definido.

O guião referido no número anterior está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 45% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Luís
J. M.
5

File
of
11
9

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos, terá em conta a caracterização do posto de trabalho e abrangerá os seguintes parâmetros: -----

- Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal – onde se avaliará a clareza da expressão oral com enfoque na riqueza de vocabulário técnico, quer ao nível da diversidade, quer da frequência com que é utilizado no discurso; -----
- Qualidade da experiência profissional - onde se avaliará a perceção integrada das tarefas inerentes ao posto de trabalho, visão integrada das áreas de conhecimento próprias do posto de trabalho a ocupar e correspondentes capacidades de análise e de síntese; -----
- Compreensão da natureza e das responsabilidades da função – onde se avaliará a concordância entre o discurso e o afirmado no currículo, bem como a compreensão do enquadramento da atividade desenvolvida no posto de trabalho no atual modelo de gestão da administração pública.-----
- Interesse e motivação - onde se avaliará a perceção das intenções de desenvolvimento de trabalho na instituição, sendo menos valorizadas as respostas que iniciem exclusivamente uma intenção de mudar de local de trabalho sem qualquer motivo aparente.

Cada parâmetro será pontuado pela evidência inequívoca dos elementos que o integram, atendendo a que: -----

- a) a não evidência ou a evidência num grau muito fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Insuficiente, 4 valores; -----
- b) a evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Reduzido, 8 valores; -----
- c) a evidência num grau médio da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Suficiente, 12 valores; -----
- d) a evidência num grau bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Bom, 16 valores; -----
- e) a evidência num grau muito bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Elevado, 20 valores. -----

Para avaliação destes parâmetros será elaborada uma grelha relativamente a cada concorrente.-----

A avaliação da EPS será a média aritmética simples, arredondada às centésimas, das classificações obtidas em cada parâmetro, sendo as classificações de cada parâmetro obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri. -----

1. A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

NIPC 600 013 758

Tel. (+351) 273 303 200 • Fax 273 325 405 • <http://www.ipb.pt>
Campus de Santa Apolónia • 5300-253 BRAGANÇA • Portugal

- a) para os candidatos que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, ou muito embora detendo uma relação jurídica de emprego público e que não façam a opção de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios: -----

$$OF = 30\% \times PC + 25\% \times AP + 45\% \times EPS$$

- b) para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho colocados a concurso: -----

$$OF = 30\% \times AC + 25\% \times EAC + 45\% \times EPS$$

---- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

---- Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método seguinte. -----

---- Em situações de igualdade de valoração, aplica -se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. -----

---- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

---- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada, eram 15:00 horas, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,



O Vogal efetivo,



O Vogal efetivo



