

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior

ATA Nº 1

Aos oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Bragança, (IPB), sito no Campus Santa Apolónia, 5300-253 Bragança, Portugal, reuniu o júri do procedimento concursal, estando presentes:

Presidente: Sandra Cristina Fernandes Pires Cancelinha, Técnica Superior e Responsável pela Secção de Recursos Humanos;

Vogais efetivos:

Carla Cidália Ribeiro da Costa - Administradora do IPB, que substituirá o Presidente em situações de falta ou impedimento;

Cláudia Beatriz Morais Afonso - Técnica Superior no Gabinete Jurídico.

A presente reunião teve como objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Bragança, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio no âmbito da gestão de recursos humanos como processamento de salários, atualização da informação dos processos individuais, elaboração de mapas necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, Caixa Geral de Aposentações e ADSE, elaboração de mapas estatísticos e elaboração de propostas de orçamento de despesas com

pessoal. As funções são exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

No que respeita às habilitações literárias, requer-se Licenciatura na Área CNAEF 345 (Gestão e Administração) ou licenciatura na Área CNAEF 380 (Direito), não sendo permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência.

Métodos de Seleção

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC);
- Avaliação psicológica (AP);
- Entrevista profissional de seleção (EPS).

No caso de os candidatos reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo legal, os métodos de seleção seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Entrevista profissional de seleção (EPS).

Para cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberou-se, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

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. Habilitação académica (HA)	
20	Doutoramento
18	Mestrado com classificação igual ou superior a 18 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 18 valores
16	Mestrado com classificação igual ou superior a 16 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 16 valores
14	Mestrado com classificação inferior a 16 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 14 valores
12	Licenciatura com classificação igual ou superior a 12 valores
10	Licenciatura com classificação inferior a 12 valores
b. Formação profissional (FP)	
20	= ou > a 300 h
18	< 300 h e > ou = a 200 h
16	< 200 h e > ou = a 100h
14	< 100 h e > ou = a 50 h
12	< a 50 h e > ou = a 25 h
10	< 25 h ou > 1 h
0	Sem formação profissional
c. Experiência profissional (EP)	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 5 anos
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos
10	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 3 anos
0	Exercício de funções não idênticas às do posto de trabalho

d. Avaliações do desempenho obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, se aplicável, referentes a funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar (AD)	
20	1 menção de Desempenho Excelente, sem menção de Desempenho Inadequado
16	1 menção de Desempenho Relevante, sem menção de Desempenho Inadequado
12	Desempenho Adequado, sem menção de Desempenho Inadequado; Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual)
0	1 menção de Desempenho Inadequado

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 15\%) + (b \times 15\%) + (c \times 40\%) + (d \times 30\%)$$

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos.

Neste contexto, deliberou-se avaliar os seguintes parâmetros:

a) Capacidade de comunicação: pretende-se avaliar a clareza da expressão oral com enfoque na riqueza de vocabulário técnico, quer ao nível da diversidade e da frequência com que é utilizado no discurso a capacidade de comunicação manifestada através da

linguagem oral e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato;

b) Compreensão da natureza da função: pretende-se avaliar 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.

c) Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço;

d) Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

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

- i) a não evidência ou a evidência num grau muito fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Insuficiente - 4 valores;
- ii) a evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Reduzido - 8 valores;
- iii) a evidência num grau médio da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Suficiente - 12 valores;
- iv) a evidência num grau bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Bom - 16 valores;
- v) a evidência num grau muito bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Elevado - 20 valores.

O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\mathbf{a} + \mathbf{b} + \mathbf{c} + \mathbf{d}) : 4$$

PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessarias ao

exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação simples, sem anotações ou comentários. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova incide sobre os seguintes conteúdos:

Questões de direito administrativo, abrangendo a administração pública em geral mas com foco nas instituições de ensino superior, mais concretamente no domínio de recursos humanos.

Legislação recomendada (deve ser tida em conta a redação em vigor à data de publicação do aviso em Diário da República):

- 1) Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro - Lei Quadro dos Institutos Públicos;
- 2) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- 3) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- 4) Despacho normativo n.º 62/2008, publicado em DRE, 2ª série, n.º 236 de 5 de dezembro - Estatutos do IPB;
- 5) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- 6) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro Código do Trabalho;
- 7) Decreto-Lei n.º 4/89, de 6 de janeiro - condições de processamento uniforme do abono para falhas aos funcionários e agentes da Administração;
- 8) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- 9) Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- 10) Regulamento de extensão n.º 1-A/2010, de 2 de março;

- 11) Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
- 12) Regulamento n.º 14/2011, publicado em DRE, 2ª série, n.º 6, de 10 de janeiro - Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Bragança;
- 13) Regulamento n.º 200/2020, publicado em DRE, 2ª série, n.º 46, de 5 de março - Regulamento de avaliação da atividade dos investigadores doutorados contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto;
- 14) Despacho n.º 8895/2011, publicado em DRE, 2ª série, n.º 127, de 5 de julho - Regulamento de Contratação de Pessoal Docente Especialmente Contratado do Instituto Politécnico de Bragança;
- 15) Regulamento n.º 290/2011, publicado em DRE, 2ª série, n.º 90, de 10 de maio - Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente de Carreira do IPB;
- 16) Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho - Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico;
- 17) Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril - Estatuto da Carreira de Investigação;
- 18) Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto - Estatuto do Bolseiro de Investigação Científica;
- 19) Regulamento n.º 522/2020, publicado em DRE, 2ª série, n.º 113, de 12 de junho - Regulamento de bolsas de investigação do Instituto Politécnico de Bragança;
- 20) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- 21) Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto - Regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento;
- 22) Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril - Normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público;
- 23) Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, que disciplina o abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro;
- 24) Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro - Estatuto da Aposentação;

- 25) Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do Pessoal Dirigente;
- 26) Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, que aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;
- 27) Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários;
- 28) Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
- 29) Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- 30) Orçamento do Estado para 2021 - Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro;
- 31) Decreto-Lei n.º 84/2019 - Normas de execução do Orçamento do Estado para 2019;
- 32) Circular Direção-Geral do Orçamento (DGO) – série A, n.º 1400, 8 de fevereiro de 2021 – Instruções aplicáveis à execução orçamental de 2021.

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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa avaliar, através de relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria para Avaliação de Desempenho no exercício de funções públicas.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por trabalhador com formação adequada para o efeito, que elaborará o guião para a entrevista com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

- a) Conhecimentos especializados e experiência;
- b) Comunicação;
- c) Orientação para resultados;
- d) Iniciativa e autonomia.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida pela seguinte fórmula:-----

$$CEAC = (C1+C2+C3+C4)/4$$

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final, PC = Prova de Conhecimentos, AC = Avaliação Curricular, AP = Avaliação Psicológica, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção *supra* descritos tem carácter eliminatório, pelo que é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Sandra Cristina Fernandes P. Cancelinha

Sandra Cristina Fernandes Pires Cancelinha

Carla Cidália Ribeiro da Costa

Carla Cidália Ribeiro da Costa

Cláudia Beatriz Morais Afonso

Cláudia Beatriz Morais Afonso