

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento por tempo indeterminado de três assistentes técnicos na área de Secretariado/Assessoria dos Órgãos de Gestão, destinado a candidatos com prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, e a candidatos sem vínculo de emprego público

Ata nº 1

Data: 17-06-2022

Hora: 11h00

Local: Escola Superior de Tecnologia de Setúbal

Membros Presentes:

Presidente:

Nuno António Neves Nunes, Diretor da Escola Superior de Tecnologia de Setúbal do Instituto Politécnico de Setúbal.

Vogais efetivos:

Pedro Nuno Coelho Palhão Bicho Pardal, Diretor da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal;

Maria de Lurdes Cardina Pedro, Administradora do Instituto Politécnico de Setúbal.

Objeto da reunião:

1. Fixação dos métodos de seleção, determinar os respetivos parâmetros de avaliação, ponderação e grelha classificativa;
2. Sistema de classificação final;
3. Forma de notificação dos candidatos;
4. Publicitação dos resultados e lista de ordenação final dos candidatos.

Deliberações:

1. Métodos de seleção

De acordo com o estipulado no Despacho n.º 17/Presidente/2017, de 10 de fevereiro, em conjugação com os nºs 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar no âmbito do procedimento concursal em apreço, eliminatórios de *per si*, são:

- a. **Avaliação Curricular (40%), Entrevista de Avaliação de Competências (30%) e Entrevista Profissional de Seleção (30%)**, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;
- b. **Prova de conhecimentos (40%), Avaliação Psicológica (30%) e Entrevista Profissional de Seleção (30%)**, no recrutamento dos restantes candidatos.

1.1 Avaliação Curricular (AC)

Incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, será 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, que são os seguintes:

a. Habilitação Académica (HA) – 0 a 20 valores

Resultará da titularidade comprovada do 12.^º ano e da classificação final obtida, nos seguintes termos:

- Classificação final entre 10 e 12 valores - 10 valores
- Classificação final entre 13 e 16 valores - 12 valores
- Classificação final superior a 17 valores - 14 valores

Será ainda pontuada a titularidade de cursos técnico-profissionais na área para que é aberto o concurso, atribuindo-se 6 valores.

b. Formação Profissional (FP) - 0 a 20 valores

Serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, desde que devidamente comprovadas, a saber: área técnica de secretariado e afins; área comportamental; línguas estrangeiras; e informática na ótica do utilizador.

Assim:

- De 60 a 200 horas – 10 valores
- De 201 a 350 horas – 15 valores
- Superior a 350 horas – 20 valores

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considera-se 7 horas por cada dia de formação.

Apenas serão considerados neste fator ações de formação profissional e cursos que não confirmam grau académico e desde que comprovados.

c. Experiência Profissional (EP) - 0 a 20 valores

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 devidamente comprovada, de acordo com a seguinte grelha de valoração:

- < 4 anos – 8 valores
- ≥ 4 e < 6 anos – 12 valores
- ≥ 6 e < 9 anos – 16 valores
- ≥ 9 anos – 20 valores

d. Avaliação de Desempenho (AD) - 0 a 20 valores

Neste critério é ponderada a avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas nas avaliações de desempenho dos dois últimos biénios, com conversão para a escala de 0 a 20 valores, através da multiplicação pelo fator 4.

Para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuído 1 ponto por cada ano não avaliado.

A classificação a atribuir relativamente ao método de seleção Avaliação Curricular resulta da seguinte fórmula:

$$AC = (20\%*HA) + (30\%*FP) + (30\%*EP) + (20\%*AD)$$

Em que: **AC** = Avaliação Curricular; **HA** = Habilitação Académica; **FP** = Formação Profissional; **EP** = Experiência Profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho.

Atendendo que a Avaliação Curricular tem carácter eliminatório, os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento e não serão convocados para o método de avaliação seguinte.

A ponderação da **Avaliação Curricular (AC)** na valoração final é de **40%**.

1.2 Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos assumirá a forma escrita e revestir-se-á de natureza teórica, a realizar individualmente em suporte de papel. Incidirá sobre conteúdos gerais e específicos diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base a legislação/bibliografia indicada, e adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos será composta por duas (2) perguntas de desenvolvimento, cada uma com a valorização de cinco (5) valores, e por dez (10) perguntas de escolha múltipla com três (3) opções de resposta, valendo cada uma um (1) valor, sendo descontado 0,25 valores por cada resposta errada.

Terá a duração de 60 minutos. Durante a sua realização será permitida a consulta da legislação/bibliografia recomendada, cuja atualização será da responsabilidade dos candidatos, a qual poderá ser efetuada em suporte de papel.

A legislação/bibliografia indicada para a sua realização é a seguinte:

- **Estatutos do IPS** – Despacho Normativo n.º 59/2008, publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 216, de 6 de novembro, alterado pelo Despacho Normativo n.º 13/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 78, 22 de abril de 2019;
- **Estatutos da ESTS** – Despacho Normativo n.º 5881/2021, publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 114, de 15 junho;
- **Regulamento Orgânico dos Serviços Centrais do IPS** – Despacho n.º 2506/2011, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 24, de 3 de fevereiro, aditado pelo Despacho n.º 287/2022, de 7 de janeiro;
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)** – Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- **Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP)** – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- **Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior** - Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro, na sua atual redação.

Atendendo que a Prova de Conhecimentos tem carácter eliminatório, os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento e não serão convocados para o método de avaliação seguinte.

A ponderação da **Prova de Conhecimentos (PC)** na valoração final é de **40%**.

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter as informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Baseia-se num guião composto por um conjunto de questões inerentes ao perfil de competências definido e encontra-se associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O júri elaborou a grelha classificativa das competências que é a seguinte (a classificação deve ser atribuída em função do número de competências definido):

Salienta-se nomeadamente as seguintes competências:

- Comunicação e relacionamento interpessoal;
- Capacidade de orientação para o serviço público;
- Capacidade de iniciativa e organização;
- Sentido crítico e de responsabilidade;
- Capacidade de expressão e fluência verbal.

Nível classificativo	Nº de competências demonstradas
Elevado – 20 valores	5 competências
Bom – 16 valores	4 competências
Suficiente – 12 valores	3 competências
Reduzido – 8 valores	2 competências
Insuficiente – 4 valores	1 competências

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por um técnico com formação específica neste método de seleção.

A ponderação da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** na valoração final é de **30%**.

1.4 Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos, através da utilização de técnicas psicológicas, de forma a determinar a sua adequação à função.

É garantida a privacidade da avaliação psicológica de seleção, sendo o resultado transmitido ao Júri do procedimento concursal sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer, onde o júri atribuirá as seguintes menções qualitativas e quantitativas, respetivamente:

Classificação/Resultado do Exame Psicológico de Seleção	
Nível e Menção Qualitativos	Classificação
5 - Elevado	20 valores
4 - Bom	16 valores
3 - Suficiente	12 valores
2 - Reduzido	8 valores
1 - Insuficiente	4 valores

Atendendo a que a Avaliação Psicológica tem carácter eliminatório, os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento e não serão convocados para o método de avaliação seguinte.

A ponderação da **Avaliação Psicológica** (AP) na valoração final é de **30%**.

1.5 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção será aplicada pelo júri aos candidatos que ficarem aprovados na Avaliação Curricular/Prova de Conhecimentos e na Entrevista de Avaliação de Competências /Avaliação Psicológica, sendo destinada a 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 incidirá sobre os seguintes parâmetros, com um peso de 25% cada:

- Parâmetro A - Modo de participação na entrevista;
- Parâmetro B - Capacidade de expressão e fluência verbal;
- Parâmetro C - Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Parâmetro D - Adaptação do percurso académico e motivação para as funções a exercer.

Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual, contendo sucintamente os temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Cada Entrevista Profissional de Seleção não deverá ter duração superior a 30 minutos, e será avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos:

- Elevado – 20 valores
- Bom – 16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido – 8 valores
- 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 atribuídas a cada parâmetro a avaliar, e será dada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (A+B+C+D)/4$$

em que: **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção; **A** = Parâmetro A (Modo de participação na entrevista); **B** = Parâmetro B (Capacidade de expressão e fluência verbal); **C** = Parâmetro C (Capacidade de relacionamento interpessoal); **D** = Parâmetro D (Adaptação do percurso académico e motivação para as funções a exercer).

A ponderação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** na valoração final é de **30%**.

2. Sistema de Classificação Final (CF)

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de acordo com escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, resultando da aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (40\% * AC) + (30\% * EAC) + (30\% * EPS)$$

ou

$$CF = (40\% * PC) + (30\% * AP) + (30\% * EPS)$$

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

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais.

3. Notificação dos candidatos

Todas as notificações aos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos da audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, serão efetuadas através do endereço de correio eletrónico indicado no formulário de candidatura, em conformidade com o disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com os artigos 112.º, 113.º, 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), na sua atual redação (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro).

São considerados excluídos no procedimento concursal, os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores no método de seleção eliminatório, ou que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, para a realização do método de seleção a que tenham sido notificados, não sendo convocados para o método de seleção seguinte.

Os candidatos admitidos e aprovados em cada método de seleção, são convocados para a realização do método de seleção seguinte, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

4. Publicitação dos resultados e lista de ordenação final dos candidatos

As listas de admissão/exclusão dos resultados dos métodos de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, antes e após a homologação, serão publicitadas através da afixação em local visível e público das instalações do IPS e disponibilizadas na respetiva página eletrónica do Instituto.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, pelas 13 horas, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

O júri,

O Presidente,

(Nuno António Neves Nunes)

Os Vogais,

(Pedro Nuno Coelho Palhão Bicho Pardal)

(Maria de Lurdes Cardina Pedro)