

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES TÉCNICOS, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos onze dias do mês de agosto de dois mil e vinte, pelas 15 horas, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Ana Maria da Conceição Ferreira, Professora Coordenadora e Vice-Presidente do Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Cristina Isabel Montes Matos, Coordenadora do Gabinete de Comunicação Institucional e Imagem do Politécnico de Coimbra, na qualidade de vogal efetivo e Elsa Cristina da Silva Ramalho, Coordenadora do Serviço de Avaliação de Desempenho e Formação do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de vogal suplente.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

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

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área de apoio Técnico aos Serviços, nomeadamente:

Funções de Apoio Administrativo;

Atendimento e informação ao público interno e externo;

Expediente e demais atividades administrativas;

Tratamento técnico dos documentos em qualquer suporte;

Recolha e análise de informação;

Apoio a reuniões e elaboração de atas, compilação de documentação de suporte e divulgação institucional;

Organização de agenda, de dossiers e do arquivo de documentação;

Utilização de plataforma de gestão documental;

Apoio no planeamento e organização de eventos;

Gestão de frota automóvel.

Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade (ou equivalente)

Ter experiência profissional no desempenho de funções nos domínios descritos no conteúdo funcional em estabelecimentos de ensino superior público.

AF
Elsa Ramalho
Cristina

AX
2025/2026
C. Martins

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 07/08/2020 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e considerando que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP), que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A 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, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

AX
20/2/2019
Byat

a. Habilitação académica	
20	Superior à legalmente exigida
18	Legalmente exigida (12º ano de escolaridade ou equivalente)
b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>/= 200 Horas
15	>/= 150 Horas e < 200 Horas
10	>/= 100 Horas e < 150 Horas
5	< 100 Horas
0	Sem formação profissional
c. Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
20	+ 10 Anos
15	>/6 Anos < /= 10 Anos
10	>/3 Anos < /= 6 Anos
5	< 3 Anos
0	Sem experiência profissional
d. Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos	
20	2 menções de Desempenho Excelente obtidas nos últimos 3 anos – sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente
15	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado
10	2 ou 3 menções de Desempenho Adequado / Bom ou Necessita de Desenvolvimento obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente
5	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

Handwritten notes:
A-7
~~20-20-20-20~~
20-20-20-20

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

$$AC = (a \times 40 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 30 \%) + (d \times 10 \%)$$

A 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. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- b. 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 e empenho numa constante atualização técnica.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, nomeadamente no ensino superior.
- d. Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

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

$$EPS = (a + b + c + d) : 4$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias 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 incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica. Esta 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 expressamente indicada no aviso. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

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.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, de acordo com a determinação constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Assim, as tranches serão compostas por 20 candidatos.

ORDENAÇÃO FINAL

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

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica 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:

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

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

AI
e...
e...
e...



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 caráter eliminatório.

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.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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.

Presidente

Ana Maria da Conceição Ferreira

Vogais

Cristina Isabel Montes Matos

Elsa Cristina da Silva Ramalho

ANEXO I

AX
Sheila Romão

Amélia

Legislação para consulta prova de conhecimentos:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
Regime jurídico das instituições de ensino superior - Lei n.º 62/2007, 10 de setembro;
Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra – Despacho Normativo n.º 6/2019, de 14 de março;
Regulamento Interno dos Serviços Centrais do IPC (Despacho nº 5110/20250, de 29 de abril).

Bibliografia:

- Seekings, David (1993). Como organizar conferências e reuniões. Lisboa: Editorial Presença;
- Amaral, Isabel (1997). Imagem e Sucesso. Lisboa: Verbo;
- Galvão, Rosa Maria (coord.), Pais, Fátima Loureiro Rebelo (colab.) Normas portuguesas de documentação e informação CT7/. Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal: Instituto Português da Qualidade, 2010. — Apenas as páginas relativas à NP 4438 — 1 — Gestão de documentos de arquivo, Parte 1: Princípios diretores e à NP 4438 — 2 — Gestão de documentos de arquivo, Parte 2: Recomendações de aplicação.

Observação:

- É permitida a consulta da legislação não anotada;
- Não é permitida a consulta da bibliografia;
- Não é permitida a utilização de equipamentos tecnológicos;
- Não é permitida a consulta outras fontes de informação para além daquela que se encontra expressamente indicada.