



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | PRND/26/2022

Aos vinte e um dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Liliana Margarida da Costa Vicente, Secretário da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra, na qualidade de substituta da Presidente, Dulce Carolina Camilo Caetano, Coordenadora de Gabinete de Relações Internacionais dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra e Rui Manuel Branco Rama Lopes, Técnico Superior do Gabinete de Relações Internacionais da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra, na qualidade de vogais.

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 um posto 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 e órgãos, nomeadamente:

- a) Funções de Apoio Administrativo;
- b) Atendimento e informação ao público interno e externo;
- c) Tratamento técnico dos documentos em qualquer suporte;
- d) Recolha e análise de informação;
- e) Apoio a reuniões e elaboração de atas, compilação de documentação de suporte e divulgação institucional;
- f) Colaborar no acompanhamento dos docentes, estudantes e trabalhadores não docentes nos diferentes programas de intercâmbio internacionais, bem como nas visitas de delegações estrangeiras;
- g) Colaborar na divulgação e dinamização de oportunidades de participação em projetos de cooperação internacional, no âmbito de programas sob a responsabilidade da área de Relações Internacionais do IPC;
- h) Utilização de plataforma de gestão documental, bem como de outras plataformas online utilizadas para gestão de cooperação e mobilidade internacional.

Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade

Requisitos preferenciais:

- a) Experiência profissional no desempenho de funções nos domínios descritos no conteúdo funcional em estabelecimentos do ensino superior público.
- b) Elevada capacidade de relacionamento interpessoal, de cooperação e de trabalho em equipa;
- c) Excelente capacidade de comunicação;



- d) Sentido de responsabilidade e orientação para resultados;
- e) Domínio de língua inglesa escrita e falada;
- f) Domínio de Tecnologias de Informação e Comunicação;
- g) Rigor na execução das tarefas.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 12/09/2022 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, na sua redação atual (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 que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção.

Neste seguimento, e tendo em conta que o procedimento concursal é também aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, 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 indicado de seguida, 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:

L. L. e Vice-h
M
Muri



Ilhamo vicent
M
Mui

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:

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA MAIS ELEVADA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
14	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
12	12.º ano de escolaridade
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	≥ 450 horas
16	≥ 300 a 450 horas
14	≥ 150 a 300 horas
10	< 150 horas
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DECLARADA E COMPROVADA, AVALIANDO-SE O N.º DE ANOS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS E A COMPLEXIDADE DAS TAREFAS E ATIVIDADES DESCRITAS, BEM COMO A ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS, NA ÁREA COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E O GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período igual ou superior a 10 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 8 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 6 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos.
D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO	
20	Menção de desempenho excelente
16	Menção de desempenho relevante
12	Menção de desempenho adequado
0	Menção de desempenho inadequado



	Candidatos que, por razões que lhes não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ciclo em apreço (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019)
E. CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA	
20	Utilizador avançado, com evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
14	Utilizador independente, com evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
10	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa

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

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

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.
- 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:



L. H. Vicente

M
P. M. M.

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

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 que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa.

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. 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 o 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 10 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:

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



Politécnico de Coimbra

Em que *CF* = Classificação Final, *PC* = Prova de Conhecimentos, *AP* = Avaliação Psicológica 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 caráter eliminatório.

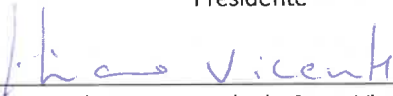
Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

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, na sua redação atual.


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


Liliana Margarida da Costa Vicente

Vogais


Dulce Carolina Camilo Caetano


Rui Manuel Branco Rama Lopes



ANEXO I

L. Henrique
M
mas

Legislação para consulta na prova de conhecimentos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na redação atual);
- Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (na redação atual);
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (na redação atual);
- 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 21/2021, de 20 de julho;
- Estatutos da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra, Despacho n.º 12342/2020, de 18 de dezembro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na redação atual);
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu 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 (RGPD), e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a sua execução na ordem jurídica nacional.

Bibliografia

- Guia do Programa Erasmus+ (Versão 1(2022): 24-11-2021

Observação:

- É permitida a consulta da legislação não anotada;
- Não é permitida a utilização de equipamentos tecnológicos;
- Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação.

