

A
886
Pereira

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | PRND/19/2023

Aos dezoito dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, António Mário Velindro dos Santos Rodrigues, Presidente do Instituto Superior de Engenharia do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Edite Maria Simões Martins, Técnica Superior do Instituto Superior de Engenharia do Instituto Politécnico de Coimbra e Ricardo Manuel Jorge Pereira, Assistente Técnico do Instituto Superior de Engenharia do Instituto Politécnico 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 visa a constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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 técnico administrativa de apoio aos Órgãos de Gestão para o Instituto Superior de Engenharia, nomeadamente no apoio aos Recursos Humanos:

Elaboração de ofícios e informações;

Organização e tratamento dos processos em curso no respetivo serviço;

Atendimento telefónico e encaminhamento de chamadas;

Garantir o correto registo e tratamento informático dos dados e/ou processos afetos ao serviço;

Proceder à receção, classificação e registo de toda a correspondência oficial recebida e expedida, dos documentos de circulação interna e executar os demais atos;

Gerir o ciclo de vida dos documentos e proceder ao seu armazenamento permanente e temporário; Gestão de férias e faltas; Contratação de pessoal docente e não docente;

Assegurar o apoio executivo e administrativo do serviço

Tratamento de processos diversos, no âmbito de funções inerentes aos Recursos Humanos

Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade

Requisitos preferenciais:

Conhecimentos de Microsoft Office – Outlook, Excel e Word.

Conhecimentos da plataforma Webdoc – Gestão Documental, da plataforma MyGiaf/GIAF.

Handwritten signature and date: 8/10/2023

Experiência profissional no desempenho de funções nos domínios descritos na caracterização do posto em estabelecimentos de ensino superior público, preferencialmente, politécnico.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 09/11/2023 foi determinado, de acordo com o estatuído no n.º 1 do artigo 17.º Portaria n.º 233/2022, de 09/09 na sua redação atual conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria que será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista de Avaliação de Competências.

Cumprе salientar que o procedimento concursal é aberto a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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.

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Foi, ainda determinado que, 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)
- Entrevista de avaliação de competência (EAC)

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

A AVALIAÇÃO CURRICULAR – que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de médias simples ou ponderadas e

expressa até às centésimas. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

| a. Habilitação académica | |
|---|--|
| 20 | Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho |
| 18 | Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho |
| 16 | Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho |
| 12 | Legalmente exigida (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 | ≥ 200 horas |
| 16 | ≥ 150 a 200 horas |
| 12 | ≥ 100 a 150 horas |
| 8 | < 100 horas |
| 0 | Sem formação profissional |
| 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 superior a 6 anos. |
| 15 | Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período superior a 3 anos até 6 anos. |
| 10 | Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos. |
| 0 | Sem experiência profissional |
| 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 |
| 12 | 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 20.º da Portaria n.º 233/2022) |

*J. Esteves
Ricardo*

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

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

A PROVA DE CONHECIMENTOS - que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessários 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 e da bibliografia expressamente indicada no aviso. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será classificado em "Apto" ou "Não Apto".

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos.

A entrevista de avaliação de competências será realizada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências adequado ao conteúdo funcional.

Nesta entrevista serão avaliadas as seguintes competências:

Competência 1: Orientação para o Serviço Público

Competência 2: Adaptação e Melhoria Contínua

Competência 3: Inovação e Qualidade

Competência 4: Iniciativa e autonomia

Cada competência será avaliada em com os seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores) e o resultado da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações de cada competência a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

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

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual.

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 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

Assim, as tranches serão compostas por 12 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 de Avaliação de Competências 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:

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

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

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

Em que **CF** = Classificação Final, **AC** = Avaliação Curricular, **PC** = Prova de Conhecimentos, e **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

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.

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, na sua redação atual.



**Politécnico
de Coimbra**

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

António Mário Velindro dos Santos Rodrigues

Vogais

Edite Maria Simões Martins

Ricardo Manuel Jorge Pereira



ANEXO I

Legislação:

- Lei Geral em Funções Públicas – Lei nº35/2014, 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 do Ensino Superior, Lei n.º 62/2007, 10 de setembro;
- Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra;
- Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra – homologados pelo Despacho Normativo n.º21/2021, de 20 de julho, DR n.º109, 2ª Série.

Bibliografia

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.