

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM RESTRITO A TRABALHADORES DETENTORES DE UM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | PRND/6/2026

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, António Manuel Rodrigues Carvalho dos Santos, Administrador dos Serviços de Ação Social do IPC, na qualidade de Presidente, Mafalda Sofia Dias Pimenta Patrício, Coordenadora de Serviço da Unidade Administrativa, Financeira e Técnica dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra, e Alda Maria Ferreira Antunes, Coordenadora do Serviço de Gestão da Comunicação e Marketing Institucional do IPC, 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 constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra, 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, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, bem como de outras atividades de apoio especializado, na área da comunicação e informação, nomeadamente:

- Coordenação e criação de materiais de divulgação para a Plataforma SASocial e redes sociais dos SASIPC;
- Coordenação e gestão de campanhas internas de divulgação dos serviços junto da Comunidade IPC;
- Gestão de conteúdos nos portais online e redes sociais;
- Coordenação e criação de conteúdos de promoção dos Serviços de Ação Social do IPC;
- Gestão da comunicação relativa aos processos de reclamação dos serviços;
- Recolha, organização e tratamento de informação destinada a divulgação/difusão nacional e internacional;
- Recolha de informação, edição e revisão de textos para notas de imprensa (com a comunicação social/jornais);
- Gestão de projetos na área da comunicação e informação com entidades externas;
- Gestão e organização de eventos culturais dos serviços;
- Colaboração na organização de eventos dos SASIPC e IPC;
- Prestação de apoio em cerimónias protocolares;
- Produção de material publicitário para imprensa.

Habilitações literárias exigidas:

Licenciatura na área CNAEF 321 Jornalismo e Reportagem.

Requisitos preferenciais:

- Experiência profissional em serviços de comunicação de instituições de ensino superior.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Presidente do IPC, exarado a 28.04.2026, 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 serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios aos 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 - n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são os que se indicam de seguida.

- Prova de conhecimentos (PC)
- Entrevista de avaliação de competências (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, competências ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios indicados, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE 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
19	Mestrado
18	Licenciatura
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	≥ 70 horas
16	≥ 50 a 70 horas
14	≥ 25 a 50 horas
10	< 25 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 3 anos.
19	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos.
18	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 2 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 1 ano.
0	Sem experiência profissional
D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AO ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO	
20	Menção de desempenho excelente
18	Menção de desempenho relevante / Bom e Muito Bom
12	Menção de desempenho adequado / regular
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)

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

$$AC = (a \times 25\%) + (b \times 25\%) + (c \times 25\%) + (d \times 25\%)$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o

adequado conhecimento e utilização da língua. 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 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 a mudança e inovação

Competência 2: Orientação para os resultados

Competência 3: Orientação para o serviço público

Competência 4: Organização, planeamento e gestão de projetos

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 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 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.

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

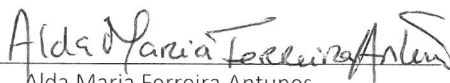

António Manuel Rodrigues Carvalho dos Santos



Vogais



Mafalda Sofia Dias Pimenta Patrício



Alda Maria Ferreira Antunes

ANEXO I

Temas, bibliografia e legislação, possíveis de abordar:

- 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);
- Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (na redação atual);
- Regime Jurídico das Instituições de ensino superior, Lei n.º 62/2007, 10 de setembro;
- Estatutos do IPC (na redação atual);
- Estatutos dos SASIPC (na redação atual);
- Decreto-Lei n.º 129/93, publicado na I série A do Diário da República n.º 94, de 22 de abril que estabelece os princípios de política de ação social no ensino superior;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na redação atual);
- Camponez, C. (2002). Jornalismo de proximidade. Minerva.
- European Union. (2016). General Data Protection Regulation (GDPR). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html>
- Kunsch, M. M. K. (2003). Planeamento de relações públicas na comunicação integrada (versão atualizada). Summus.
- Mateus, S. (2022). Manual prático de assessoria de imprensa. LabCom. https://www.researchgate.net/publication/363653517_Manual_Pratico_de_Assessoria_de_Imprensa
- Schudson, M. (2020). The revolution in news that nobody named. Media & Jornalismo, 20(37), 19–27. https://impactum-journals.uc.pt/mj/article/view/2183-5462_37_1

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.