

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A ÁREA DE GESTÃO FINANCEIRA, DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, às dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho para a carreira /categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do IPL, para o exercício de funções na área de Gestão Financeira. A reunião realizou-se por videoconferência, sob a presidência António José da Cruz Belo, Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL). Estiveram presentes os vogais efetivos: Sílvia Isabel Rosa de Sousa Alves, Dirigente Intermédio de Grau 1 do Departamento de Gestão Financeira dos Serviços da Presidência do IPL, e Sónia Dalila Milho da Fonseca Ramos, Dirigente Intermédia de Grau 3 dos Serviços Financeiros da Escola Superior de Tecnologia da Saúde do IPL.

Por despacho do Presidente do IPL de 10.05.2021, exarado na informação 48/RH, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do júri será substituído pelo vogal efetivo Sílvia Isabel Rosa de Sousa Alves.

O Presidente do júri deu início à reunião como a seguinte ordem de trabalhos:

1. Preenchimento de declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar;
3. Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia;
4. Aprovação do Aviso de Abertura.

Após o preenchimento das declarações de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa, e de acordo com o disposto nos nº 1 e 2 artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o disposto no n.º1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril,

na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, e uma vez que o concurso não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica.

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

Por despacho do Presidente do IPL de 10.05.2021, foi determinada a aplicação, como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do n.º 1 artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

No que concerne à ponderação dos métodos de seleção obrigatórios, e método de seleção complementar, o júri deliberou de acordo com o n.º 2 do artigo 5.º, articulado com o n.º 2 do artigo 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, atribuir:

Prova de Conhecimentos (PC) – 45% ou Avaliação Curricular (AC) – 45%

Avaliação Psicológica (AP) – 25% ou Entrevista de Avaliação de Competências- (EAC) – 25%

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30%

Deste modo a classificação final será:

$CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,3*EPS$ Ou $CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,3*EPS$

Em que:

PC= Nota obtida no método de seleção "Prova de Conhecimentos";

AC= Nota obtida no método de seleção "Avaliação Curricular";

AP = Nota obtida no método de seleção "Avaliação Psicológica";

EAC= Nota obtida no método de seleção "Entrevista de Avaliação de Competências";

EPS= Nota obtida no método de seleção "Entrevista Profissional de Seleção";

CF= Classificação Final.

O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, por despacho de 10.05.2021, decidiu ao abrigo do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, fasear a utilização dos métodos de seleção do presente procedimento concursal comum, por razões de celeridade do procedimento, designadamente, pela urgência do recrutamento visando suprir necessidades atuais e permanentes; por poder ser admitido um elevado número de candidatos e tendo em atenção à imperiosa ponderação, face à conjuntura atual, dos encargos financeiros a suportar pela entidade empregadora pública. Assim, a utilização faseada dos métodos de seleção será efetuada nos seguintes termos:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a 15 dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de igual número de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, quando os candidatos aprovados, nos termos das alíneas anteriores, satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção.

Será considerado excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final.

Cada método de seleção tem por conseguinte caráter eliminatório, e serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a nova redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, determinou ainda, por despacho de 10.05.2021, ao abrigo do disposto no do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a aplicação do método de seleção complementar, Entrevista Profissional de Seleção.

O júri passou ao ponto 2 da ordem de trabalhos, determinando ao abrigo do disposto da alínea *b)* do n.º 1 do art.º 5º do mesmo diploma, que o método de seleção obrigatório, Avaliação Psicológica, comportará apenas uma fase, e definiu para cada método de seleção os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

- **Prova de Conhecimentos:** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. O júri definiu que a prova de conhecimentos será teórica e escrita, tendo uma duração de noventa minutos e versará questões de caráter geral e específico do posto de trabalho.

Ficou definido que a prova terá dois grupos de questões:

- Grupo I - Questões de escolha múltipla (48 questões a sortear 16);
- Grupo II - Questões de desenvolvimento (6 questões a sortear 2).

A prova será elaborada de acordo com a seguinte estrutura e distribuição de valores, utilizando uma escala de 0 a 20 valores:

	Características das questões	Nº de questões	Pontuação de cada questão	Total
Grupo I	Escolha múltipla	48 a sortear 16	1 valor	16 valores
Grupo II	Desenvolvimento	6 a sortear 2	2 valores	4 valores

Relativamente aos conteúdos gerais e específicos a abordar na Prova de Conhecimentos, e à bibliografia, o júri decidiu por unanimidade que serão:

Enquadramento geral:

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro - Código do Procedimento Administrativo.

Enquadramento específico:

- a) Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua 4.ª alteração–Decreto-lei n.º 33/2018, de 15 de maio;
- b) Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na 3ª alteração dada pela Lei n.º 41/2020, de 18 de agosto - Lei de Enquadramento Orçamental;
- c) Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro e Portaria n.º 128/2017, de 5 de abril – SNC-AP;
- d) Portaria n.º 218/2015, de 23 de julho;
- e) Portaria n.º 220/2015, de 24 de julho;
- f) Lei n.º 8/2012, de 21 de setembro, na versão atualizada dada pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março - Lei dos Compromissos e Pagamentos em atraso;
- g) Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na versão atualizada do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho;
- h) Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na 8ª alteração dada pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro;
- i) Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho - Decreto-Lei de execução orçamental;
- j) Instrução n.º 1/2019 do Tribunal de Contas;
- k) Instrução n.º 1/2008 do Tribunal de Contas;
- l) Circular da Direção Geral do Orçamento, Série A, n.º 1401, de 17 de fevereiro de 2021;
- m) Circular da Direção Geral do Orçamento, Série A, n.º 1400, de 8 de fevereiro de 2021;
- n) Circular da Direção Geral do Orçamento, Série A, n.º 1399, de 31 de julho de 2020;
- o) Circular da Direção Geral do Orçamento, Série A, n.º 1396, de 31 de março de 2020;
- p) Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro – Lei do Orçamento e Estado para 2021;
- q) Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro - Lei de Bases da Contabilidade Pública;
- r) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua 16ª versão mais recente Resol. da AR n.º 16/2020, de 19 de março - Código dos Contratos Públicos;
- s) Portaria n.º 485/2008, de 24 de abril;

t) Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na 15ª versão dada pelo Decreto-Lei n.º 96/2015, de 29 de maio.

- **Avaliação Curricular:** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A ponderação dos diferentes elementos a avaliar neste método de seleção, encontra-se refletida no Anexo I;

- **Avaliação Psicológica:** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação é expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

- **Entrevista de Avaliação de Competências:** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A avaliação é expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

- **Entrevista Profissional de Seleção:** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A avaliação é expressa através dos níveis classificativos de 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 profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista profissional de seleção incidirá nos seguintes fatores, todos com a mesma ponderação, conforme o Anexo II:

- Percurso académico e formação profissional;
- Percurso profissional;
- Comunicação;
- Relacionamento interpessoal.

Por fim, o júri aprovou o Aviso de abertura do procedimento concursal (Anexo III) e solicitou ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos do IPL, que proceda à sua publicação.

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada e para constar se lavra a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

António José da Cruz Belo

A Vogal Efetivo

A Vogal Efetivo

Sílvia Isabel Rosa de Sousa Alves

Sónia Dalila Milho da Fonseca Ramos

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
Habilitação Académica nas áreas postas a concurso -20 pontos <ul style="list-style-type: none"> • Mestrado ou Doutoramento – 20 pontos • Pós-graduação – 12 pontos • Licenciatura – 10 pontos 		
Formação Profissional nos últimos 5 anos na área colocada a concurso – 20 pontos <ul style="list-style-type: none"> • Mais de 141 horas de formação – 20 pontos • De 71 a 140 horas de formação – 15 pontos • De 7 a 70 horas de formação – 10 pontos • De 0 a 6 horas de formação – 0 pontos 		
Experiência Profissional – 20 pontos <ul style="list-style-type: none"> • Exercício de uma atividade profissional na área: ≥ 5 anos – 20 pontos • Exercício de uma atividade profissional na área: 3 e 4 anos – 18 pontos • Exercício de uma atividade profissional na área: 2 e 3 anos – 16 pontos • Exercício de uma atividade profissional na área: 1 e 2 anos – 14 pontos • Exercício de uma atividade profissional na área: ≤ 1 ano – 10 pontos 		
Avaliação de Desempenho – 20 Pontos O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em X anos (até um limite máximo de 3) / x anos <ul style="list-style-type: none"> • Excelência – 20 pontos • Relevante – 15 pontos • Adequado – 10 pontos • Insuficiente – 0 pontos No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos/ano		
Soma do total dos fatores (n.º de itens avaliados)/4 Total:		

O Júri,

ANEXO DOIS

Ficha de Registo da Entrevista Profissional de Seleção

Candidato:	
-------------------	--

Fatores em apreciação				Deliberação	
	Presidente	Vogal	Vogal	Nível	Classificação ¹
Qualidade da Experiência Profissional					
Sentido Critico					
Motivação					
Expressão e Fluência Verbais					
Relacionamento Interpessoal					
Classificação quantitativa					

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

O Júri,

¹ A classificação, em cada fator, resulta da votação nominal e é decidida por maioria. Cada fator é avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. Os níveis classificativos são convertidos em resultados quantitativos: 20, 16, 12, 8, 4 valores, respetivamente. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator.