

①
Tao
Eif

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior Área dos Serviços Académicos – Secretaria das Licenciaturas, conforme caracterização no mapa de pessoal

Ata 1

A dez de outubro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal, autorizado por despacho de 12 de setembro de 2023 do Presidente da ISEG.

A ordem de trabalhos da reunião foi a seguinte:

1. Definição dos requisitos de admissão;
2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método;
3. Elaboração do Edital;

1. Definição dos requisitos de admissão

1.1. Gerais — Ser detentor, até à data limite para apresentação da candidatura, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

- a) Nacionalidade Portuguesa;
- b) 18 Anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

1.2. Habilitacionais — Titularidade de licenciatura ou grau académico superior, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método.

2.1. Métodos de seleção a utilizar (Nos termos do disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho):

- a) Métodos de seleção obrigatórios: provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);
- b) Método de seleção complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

2.2. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

- a) Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

b) Método de seleção complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sem consulta.

Avaliação psicológica (AP): 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.

Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Entrevista de avaliação de competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função.

Entrevista profissional de seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

2.3. Valoração dos métodos de seleção:

- a) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- b) A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia (caso exista), através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;
- c) A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;
- d) A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (ver densificação abaixo);

A classificação da avaliação curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- i) Habilitação Académica (HA) - neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da

Ⓟ
Pag
est

seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, Licenciatura ou Mestrado: 5 valores;
- Habilitações académicas equivalentes a posse do grau de Doutor: 10 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, Licenciatura nas áreas de Gestão ou Ciências Sociais: 10 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, Mestrado nas área de Gestão ou Ciências Sociais: 15 valores;
- Habilitações académicas equivalentes a posse do grau de Doutor nas áreas de Gestão ou Ciências Sociais: 20 valores;

- ii) Formação Profissional (FP), neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra e cuja atualidade seja demonstrada.

A formação profissional será avaliada de acordo com a seguinte fórmula, considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes pelo júri. As formações relevantes devem ser formações na área funcional para o qual o concurso foi aberto ou relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho:

$FP = 0,04 \times N$, em que N = número de horas de formação consideradas relevantes pelo júri nos últimos 5 anos. São consideradas relevantes as horas de formação que contribuam para um melhor desempenho da função a que concorre o candidato.

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

- iii) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

O fator EP é constituído por dois subfactores:

Será avaliado o exercício de determinadas funções (F) que se considera contribuirão especialmente para o aumento da Experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se:

- a) Bons conhecimentos de língua inglesa (escrita e falada);
- b) Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador, especialmente Excel;
- c) Competências e conhecimento da área académica, valoriza -se conhecimentos da secretaria académica do sistema Fénix;
- d) Planeamento e organização;
- e) Análise da informação e sentido crítico;
- f) Bom relacionamento interpessoal, trabalho de equipa e cooperação;
- g) Capacidade de comunicação (oral e escrita).

A pontuação do subfactor F resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui Experiência de desempenho efetivo, expresso num valor numérico de 1 a 10

Handwritten marks: a circle with a cross, a signature, and the letters 'EP'.

A EP será ainda classificada tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

até 1 ano	0,7
> 1 ano e até 5 anos	0,8
> 5 anos e até 10 anos	0,9
> 10 anos	1

Havendo ponderações diferenciadas por função, o T será a média simples dos ponderados respetivos atribuídos em função do tempo de desempenho efetivo.

A pontuação final a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \left(\frac{20}{10} \times F \right) \times T$$

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

iv) Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período (não superior a três avaliações) em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A respetiva ponderação terá lugar por referência à média das últimas classificações de serviço, até ao máximo de três, atribuídas ao candidato nos momentos em que desempenhou funções atinentes ao posto de trabalho posto a concurso, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, em obediência ao disposto no nº 1 do artigo 85º da Lei nº66-B/2007, de 28 de Dezembro, (Lei do SIADAP) e ao nº1 do artº 17º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro alterada e republicada pela portaria nº145-A/2011 de 6 abril, de acordo com a seguinte fórmula:

Conversão da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20.

$$AD = (AvDesmp - 1) * 5$$

Em que:

AvDesmp = Avaliação de desempenho de acordo com o SIADAP

A nota final da avaliação curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA \times 6 + FP \times 3 + EP \times 10 + AD}{20}$$

e) A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

f) Classificação final:

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Para os candidatos que se encontrem nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastado por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de não apto num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

3. Elaboração do Edital

O Edital de abertura do procedimento concursal encontra-se em anexo.

Sem mais assuntos a tratar subscrevem:

Presidente

Sónia Maria Pessoa Costa Domingues



1º Vogal

Rita Susana Jordão Coelho Marques



2º Vogal

Eunice Maria Esteves Sacoto Martins

