

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A ÁREA DE COMUNICAÇÃO E IMAGEM DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.

Ao quinto dia do mês de julho de dois mil e vinte e dois, às dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira /categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), para o exercício de funções na área de Comunicação e Imagem do IPL. A reunião realizou-se nos Serviços da Presidência do IPL, sob a presidência da Professora Doutora Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL). Estiveram presentes: o vogal efetivo Dr. Samuel Costa Lopes do Rego, Diretor da Escola Superior de Dança do Instituto Politécnico de Lisboa, e o vogal suplente Dra. Catarina de Jesus Teixeira Macedo, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa, por impossibilidade de participação da vogal efetiva Dr^a. Idália Maria Barradas Cascalhaes Torres, por motivos de férias.

Por despacho do Presidente do IPL de 23.06.2022, exarado na informação 66/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 Samuel Costa Lopes do Rego.

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

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

Relativamente ao ponto 1 ordem de trabalhos, 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 é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos: Aplica-se a candidatos que executem atividades diferentes.

b) Avaliação Curricular: 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 candidatos podem afastar, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, a utilização deste método de seleção obrigatório (avaliação curricular).

Por despacho do Presidente do IPL de 23.06.2022, 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) – 70% ou Avaliação Curricular (AC) – 70%

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30%

Deste modo a classificação final será:

$CF = 0,7*PC + 0,3*EPS$ ou $CF = 0,7*AC + 0,3*EPS$

Em que:

PC= Nota obtida no método de seleção “Prova de Conhecimentos”;

AC= Nota obtida no método de seleção “Avaliação Curricular”;

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

CF= Classificação Final.

O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, por despacho de 23.06.2022, 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 50 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 ao 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 júri 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 carácter geral e específico do posto de trabalho.

Ficou definido que a prova terá dois grupos de questões:

- Grupo I – Enquadramento Geral – Composto por questões de escolha múltipla (9 questões a sortear 3);
- Grupo II – Enquadramento Específico – Composto por questões de desenvolvimento (12 questões a sortear 4).

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	9 a sortear 3	2 valores	6 valores
Grupo II	Desenvolvimento	12 a sortear 4	3,5 valores	14 valores

Em seguida o júri avançou para o ponto 2 da ordem de trabalhos, identificando os conteúdos a incluir no enquadramento geral e específico que irão constituir a Prova de Conhecimentos, e a respetiva bibliografia:

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;
- d) Lei nº35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Enquadramento específico:

- a) Barton, P. (2016). Maximizing Internal Communication Strategies to turn heads, win hearts, engage employees and get results. 1ªEd. Aviva Publishers. NY;
- b) Bland, M.; Theaker, Alison e Wragg, David, (2000) Effective Media Relations. How to get results, 3 edition. rd Kogan Page. London;
- c) Broom, G e Sha, B (2013). Cutlip and Center's Effective Public Relations. N Jersey. Prentice Hall;
- d) Theaker A. e Yaxley, H. (2013). The Public Relations Strategic Toolkit. Prentice Hall. London.

- **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;

- **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;
- Experiência profissional;
- Comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalhar em equipa.

Por fim no ponto 3 da ordem de trabalhos, 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.

A Presidente do Júri

Assinado por: **Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2022.07.22 14:19:41 +0100

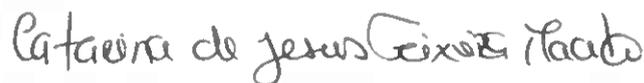
Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo

O Vogal Efetivo

Assinado por : **Samuel Costa Lopes do Rego**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2022.07.22 14:40:38+01'00'

Samuel Costa Lopes do Rego

O Vogal Suplente



Catarina de Jesus Teixeira Macedo

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 4) / 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
Percurso académico e formação profissional					
Experiência profissional					
Comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
Capacidade de Trabalhar em Equipa					
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.