

# ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / ESTGF.SAF / 2013

Data: 2013 - 10 - 16

## Procedimento Concursal:

- |   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A termo                | <input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado    | <input type="checkbox"/> Dirigente  |
| <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Assistente Operacional      | <input type="checkbox"/> Superior   |
| <input type="checkbox"/> Assistente Técnico     | <input type="checkbox"/> Assistente Técnico          | <input type="checkbox"/> 1º grau    |
| <input type="checkbox"/> Técnico Superior       | <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior | <input type="checkbox"/> 2º grau    |
| <input type="checkbox"/> Informática            | <input type="checkbox"/> Informática                 | <input type="checkbox"/> Intermédio |
| <input type="checkbox"/> Outro                  | <input type="checkbox"/> Outro                       | <input type="checkbox"/> 1º grau    |
|   |  | <input type="checkbox"/> 2º grau    |
|   |  | <input type="checkbox"/> 3º grau    |
|   |  | <input type="checkbox"/> 4º grau    |

Área: Financeira

Nº de vagas: 1

## Publicado:

Diário da República Nº \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ Aviso n.º \_\_\_\_\_  
Bolsa de Emprego Público Nº \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ em \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
Jornal \_\_\_\_\_ em \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Júri: Presidente – Dorabela Regina Gamboa, Vice-Presidente da ESTGF | IPP  
Vogal efetivo – Catarina Macedo Martins, Administrador da ESTGF | IPP  
Vogal efetivo – Maria Helena Teixeira, Responsável dos SRH-ESTGF | IPP

## Assuntos Tratados:

Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

- 1- Definição dos critérios e fatores de ponderação a utilizar na prova de conhecimentos, na avaliação curricular, e na entrevista profissional, bem como a respetiva classificação final.

## Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:

A) O procedimento decorrerá por recurso ao método de seleção obrigatório, previsto no n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, de acordo com o n.º 2 do artigo 5.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Prova de Conhecimentos (PC) e complementado com o método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Classificação Final (CF) = 70 % (PC) + 30 % (EPS).

B) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, salvo se expressamente renunciarem no formulário de candidatura, o método de seleção a utilizar é a Avaliação Curricular (AC), complementado com o método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Classificação Final (CF) = 70 % (AC) + 30 % (EPS).

*Catrolant*  
*Maria Helena Teixeira*  
Página 1/5

## ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Acta Nº 01 / ESTGF.SAF / 2013

Data: 2013 - 10 - 16

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, e incidem sobre conteúdos de natureza genérica e, ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – Prova escrita, individual, com consulta, de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos, constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com duração máxima de 90 minutos, valorada com a escala de 0 a 20 valores; nas questões de escolha múltipla serão valoradas as respostas certas, descontadas as erradas e não valoradas as questões não respondidas; a prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 62/2007, de 11 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro - Lei-quadro dos Institutos Públicos com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e pelos Decretos-Leis n.os 200/2006, de 25 de outubro e 105/2007, de 3 de abril;
- Estatutos do IPP - Despacho normativo n.º 5/2009, de 26 de janeiro de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 22, de 2 de fevereiro;
- Estatutos da ESTGF - Despacho n.º 15833/2009, de 26 de junho de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 132, de 10 de julho de 2009;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, LVCR - Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações;
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, RCTFP - Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 58/2008 de 9 de setembro - Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2013;
- Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2011;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro, PEC 2010-2013 - Programa de Estabilidade e Crescimento;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - SIADAP;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto - Regime Jurídico da Avaliação do Ensino Superior;
- Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto - Bases do Financiamento do Ensino Superior;
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro – Bases da Contabilidade Pública;
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho – RAFE;
- Portaria n.º 794/2000, de 20,09; - Plano Oficial de Contabilidade para o Sector da Educação;
- Decreto-Lei n.º 26/2002 de 14 de fevereiro – Classificador Económico;
- Decreto-Lei n.º 191/99, 5 de junho – Regime da Tesouraria do Estado

*Estadística*  
*Plusmar*  
*Maria Helena Teixeira*

- Regulamento n.º 330/2009, de 30 de julho – Regulamento do Sistema Nacional de Compras Públicas.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais, obrigatoriamente, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho obtido. Este fator é valorado de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo o seguinte fórmula:

$$AC = (2HAB + FP + 6EP + AD) / 10$$

**HAB - Habilitações Académicas:** no presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura. Não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. A avaliação a obter correspondência à nota de licenciatura.

**FP - Formação Profissional:** neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação: 0 valores;

Com ações de formação até 23 horas: 0,25 valores cada

Com ações de formação entre as 24 e 35 horas: 0,5 valores cada

Com ações de formação entre as 36 e 89 horas: 0,75 valores cada

Com ações de formação entre as 90 e 179 horas: 1 valor cada

Com ações de formação superiores a 180 horas: 2 valores cada

**EP - Experiência Profissional:** será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerceu/exerce funções.

Experiência até 1 ano: 3 valores

Experiência superior a 1 ano e até 3 anos: 5 valores

Experiência superior a 3 e até 5 anos: 10 valores

Experiência superior a 5 e até 10 anos: 15 valores

Experiência superior a 10: 20 valores

**AD - Avaliação de Desempenho:** este fator é considerado na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que exerceu funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores. Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

*Estelita*  
*Juliana*  
*Marina Helena Jendriak*

**ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL**Acta Nº 01 / ESTGF.SAF / 2013Data: 2013 - 10 - 16

Tabela 1: Correspondência entre Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal:

| Escala do SIADAP                       | Escala do Procedimento Concursal |
|--|----------------------------------|
| Desempenho Relevante/Excelente (4 a 5) | 15 a 20                          |
| Desempenho Adequado (2 a 3,999)        | 9,5 a 14,99                      |
| Desempenho Inadequado (1 a 1,999)      | 1 a 9,49                         |

Em que:

X: Avaliação pelo SIADAP

Y: Avaliação no procedimento concursal

Assim:

Se X for entre 4 e 5 aplica-se a seguinte fórmula:  $Y=15+(X-4)*5$ Se X for entre 2,0 e 3,999 aplica-se a seguinte fórmula:  $Y=9,5+[(X-2)*5,5]/2$ Se X for menor que 2,0 aplica-se a seguinte fórmula:  $Y=1+(X-1)*8,5$ 

Estas fórmulas foram elaboradas de acordo com as proporções entre as escalas que *a priori* foram definidas. Assim, optou-se por três condições, visto que não era possível fazer uma proporção direta entre as duas escalas. Como se pode observar na Tabela 1, as duas escalas não medem as mesmas quantidades e como se pretendia uma correspondência qualitativa/quantitativa foi necessário aplicar “regras de 3 simples” às três condições mencionadas. As fórmulas são já uma simplificação das “regras de 3 simples” utilizadas.

De acordo com o n.º 3, art.º 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, nos casos em que os candidatos não possuem avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o júri deliberou que a pontuação a atribuir será de 10 valores.

O método facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (2EP + SC + 2M + CE + AS)/7$$

em que:

EP = Experiência profissional

SC = Sentido crítico, lógica e clareza de raciocínio

M = Motivação e interesse para o desempenho da função

*Catão*  
*João*  
*Maria Helena Trindade*

# ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Acta Nº 01 / ESTGF.SAF / 2013

Data: 2013 - 10 - 16

CE = Capacidade de expressão e fluência verbais

AS = Autoconfiança/segurança

Este método de seleção é valorado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

## Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de valorações, aplica-se o disposto no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido pontuação inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente acta que vai assinada nos termos legais.

Presidente do Júri: Josabela Regina Chinda Ferreira Gomes  
Vogal Efetivo: António  
Vogal Efetivo: Maria Helena Ferreira Teixeira