

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TÉCNICO SUPERIOR

Ata n.º 1



Greite

Aos quatro dias do mês de março de 2021, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de Técnico Superior, no Departamento de Recursos Humanos do IEFP, I.P., reuniu na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 23 de fevereiro de 2021, para discussão dos trabalhos constantes da ordem de trabalhos abaixo enunciada.

Ordem de trabalhos:

1. Adoção da metodologia de trabalho;
2. Aprovação dos métodos de seleção e das grelhas a utilizar no procedimento concursal comum;
3. Outros assuntos.

Ponto 1 – Adoção da metodologia de trabalho

O Júri deliberou no sentido de que o procedimento concursal comum em causa é composto pelas seguintes etapas:

- 1.1. Verificação do cumprimento dos requisitos de admissão, nos termos do disposto nos pontos 11., 12. e 14. da oferta que será publicitada na Bolsa de Emprego Público, conforme minuta que constitui o **Anexo I** da presente ata;
- 1.2. Elaboração da lista dos candidatos admitidos e excluídos;
- 1.3. Notificação dos candidatos excluídos;
- 1.4. Realização da audiência prévia dos interessados;
- 1.5. Elaboração da prova de conhecimentos prevista no ponto 15.1.1 a 15.1.4 do Anexo I;
- 1.6. Convocatória para a realização da prova de conhecimentos aos candidatos admitidos;
- 1.7. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar "prova de conhecimentos";
- 1.8. Realização da avaliação curricular prevista no ponto 15.1.5 a 15.1.9 do Anexo I, de acordo com a grelha de avaliação curricular, que constitui o **Anexo II** da presente ata;
- 1.9. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar avaliação curricular;
- 1.10. Convocatória para a realização da entrevista profissional de seleção aos candidatos admitidos na prova de conhecimentos e na avaliação curricular;
- 1.11. Realização das entrevistas profissionais de seleção e preenchimento da respetiva grelha, que constitui o **Anexo III** da presente ata;
- 1.12. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar entrevista profissional de seleção;
- 1.13. Elaboração da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;
- 1.14. Notificação dos candidatos admitidos e excluídos;
- 1.15. Realização da audiência prévia dos interessados;
- 1.16. Envio ao Conselho Diretivo da versão final da lista atrás referida para homologação.

Ponto 2 – Aprovação dos métodos de seleção e das grelhas a utilizar no procedimento concursal comum

Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, é adotado para o presente procedimento concursal um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

No que respeita ao método de seleção obrigatório, é adotada a prova de conhecimentos, para a generalidade dos candidatos, ou a avaliação curricular, caso o candidato esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos serão selecionados pelo júri, tendo por referência a legislação indicada no ponto 15.1.2. da oferta que será publicitada na Bolsa de Emprego Público.

A avaliação curricular dos candidatos será efetuada com o preenchimento da grelha de avaliação curricular, numa escala de 0 a 20 valores, e que constitui o **Anexo II** da presente ata.

Relativamente ao método de seleção facultativo, será adotada a entrevista profissional de seleção, que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, numa escala de 0 a 20 valores, e que constitui o **Anexo III** da presente ata.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

$$OF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local de realização da referida entrevista.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e disponibilizada na página eletrónica do IEFP, I.P.

A ata do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitados no sítio da Internet do IEFP, I.P.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da sede do IEFP, I.P., e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

Ponto 3 – Outros assuntos

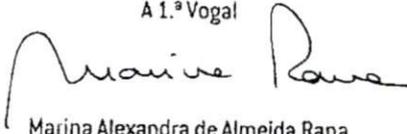
Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam.

A Presidente do Júri



Ana Paula Gonçalves Antunes

A 1.ª Vogal



Marina Alexandra de Almeida Rana

A 2.ª Vogal



Gabriela Santos Freire

Gabriela Santos Freire


G. Meire

Anexo 1



Caracterização da Oferta

Código da Oferta: 0E2021xx/xxxxx

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única, no valor de € 1.205,08.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho

Exercício de funções de Técnico Superior no Departamento de Recursos Humanos, no âmbito das competências definidas no art.º 10.º da Portaria nº 319/2012, de 12 de outubro, publicada no DR 1.ª Série n.º 198, de 12 de outubro de 2012, designadamente:

- Colaborar na gestão da aplicação de recursos humanos;
- Analisar a informação registada na aplicação de RH, para eventual correção;
- Apoiar os utilizadores da aplicação de Recursos Humanos;
- Emitir e elaborar listagens, quadros/gráficos sobre os recursos humanos do IEFP;
- Analisar mensalmente a execução do orçamento de pessoal;
- Verificar mensalmente os trabalhadores que adquirem alteração de posição remuneratória;
- Planear, elaborar e monitorizar o Mapa de Pessoal do IEFP;
- Elaborar relatórios de gestão e mapas de suporte de reporte de informação no âmbito dos RH (Balanço Social, SIOE, SIGO, ente outros);
- Participar na elaboração do plano e do relatório de atividades e ainda no QUAR;
- Colaborar na elaboração da proposta de orçamento de pessoal;

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Habilitação Literária: Licenciatura, preferencialmente, em Gestão, Gestão e Administração Pública ou Gestão de Recursos Humanos.

Local de Trabalho

Local de Trabalho: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

N.º Postos: 1

Morada: Rua de Xabregas, 52

Código Postal: 1949-003 Lisboa

Distrito: Lisboa

Concelho: Lisboa

Outros Requisitos

- Conhecimento nas áreas de Recursos Humanos/ Orçamento;
- Capacidade de comunicação e facilidade de relacionamento interpessoal;
- Planeamento e organização;
- Proatividade;
- Bons conhecimentos de informática enquanto utilizador, especialmente de excel;

- Conhecimento de uma aplicação de recursos humanos (preferencialmente GesvenGrh) no âmbito de gestor da aplicação;
- Elevada capacidade de análise da informação e elevado sentido crítico.



Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: As candidaturas são apresentadas exclusivamente mediante preenchimento de formulário eletrónico, de preenchimento obrigatório, disponível na página eletrónica do IEFP, I.P., em www.iefp.pt/recursos-humanos, separador "Recrutamento e seleção/Procedimento Concursal Comum".

Contacto: Para o esclarecimento de dúvidas, deve ser utilizado o seguinte endereço eletrónico: recrutamento@iefp.pt

Data Publicitação:

Data Limite: 10 dias úteis

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social

Diário da República, 2.ª série, n.º xxx, de xx/xx/2020

Texto publicado em Jornal Oficial

Observações Gerais

1. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por Deliberação do Conselho Diretivo do IEFP, I.P., de xx de xxxx de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação da presente oferta na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (adiante designado por IEFP, I.P.), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi ouvida a entidade gestora do sistema de valorização profissional (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA), que expressamente declarou a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação ou reserva de recrutamento, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa.
3. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma de discriminação.
4. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal comum será publicitado na 2.ª Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, através do preenchimento de formulário próprio e na página eletrónica do IEFP, I.P. (www.iefp.pt), por extrato disponível para consulta.
5. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo, Leis do Orçamento do Estado.
6. O presente procedimento concursal destina-se à ocupação de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do IEFP, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior, para o Departamento de Recursos Humanos. Nos termos do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 30.º da Portaria, será constituída uma reserva de recrutamento interna, no prazo máximo de 18 meses contados da homologação da lista de ordenação final, quando o número de candidatos aprovados for superior ao do posto de trabalho a ocupar.
7. Local de trabalho: IEFP, I.P., Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa.
8. Caracterização do posto de trabalho:
Nos termos do definido no artigo 10.º da Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro, alterado pela Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho, compete:
 - Colaborar na gestão da aplicação de recursos humanos;
 - Analisar a informação registada na aplicação de RH, para eventual correção;
 - Apoiar os utilizadores da aplicação de Recursos Humanos;



- Emitir e elaborar listagens, quadros/gráficos sobre os recursos humanos do IIEFP;
 - Analisar mensalmente a execução do orçamento de pessoal;
 - Verificar mensalmente os trabalhadores que adquirem alteração de posição remuneratória;
 - Planejar, elaborar e monitorizar o Mapa de Pessoal do IIEFP;
 - Elaborar relatórios de gestão e mapas de suporte de reporte de informação no âmbito dos RH (Balanço Social, SIOE, SIGD, ente outros);
 - Participar na elaboração do plano e do relatório de atividades e ainda no QUAR;
 - Colaborar na elaboração da proposta de orçamento de pessoal.
9. O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.
10. Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IIEFP, I.P., idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.
11. Requisitos de admissão ao procedimento concursal:
- 11.1 Podem ser admitidos os candidatos que, até ao último dia do prazo de candidatura satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:
- a) Reunir os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:
 - i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
 - ii. 18 anos de idade completos;
 - iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
 - b) Terem já constituída uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
 - c) Serem detentores de licenciatura, preferencialmente, em Gestão, Gestão e Administração Pública ou Gestão de Recursos Humanos
- 11.2 Constituem condições preferenciais de avaliação dos/as candidatos/as.
- a) Conhecimento nas áreas de Recursos Humanos/ Orçamento;
 - b) Capacidade de comunicação e facilidade de relacionamento interpessoal;
 - c) Planeamento e organização;
 - d) Proatividade;
 - e) Bons conhecimentos de informática enquanto utilizador, especialmente de excel;
 - f) Conhecimento de uma aplicação de recursos humanos (preferencialmente GesvenGrh) no âmbito de gestor da aplicação;
 - g) Elevada capacidade de análise da informação e elevado sentido crítico.
12. Habilitações literárias: Licenciatura, preferencialmente, em Gestão, Gestão e Administração Pública ou Gestão de Recursos Humanos.
13. Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única, no valor de € 1.205,08, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório ou, em caso de ser detentor da carreira e categoria de Técnico Superior, a remuneração é equivalente à atual.
14. Formalização das candidaturas:
- 14.1 Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), mediante preenchimento de formulário eletrónico, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica do IIEFP, I.P., em <https://www.iefp.pt/recursos-humanos>, separador "Recrutamento e seleção".
- 14.2 As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos digitalizados, a submeter na plataforma eletrónica de candidaturas:
- a) Documentos comprovativos das habilitações literárias;
 - b) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, no qual conste, para além de outros elementos julgados necessários, a residência, telefone para eventual contacto, endereço eletrónico, as habilitações literárias, bem como as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular



aqueila relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, indicando as entidades promotoras, as datas de realização e a respetiva duração;

- c) Declaração devidamente autenticada e atualizada à data do presente Aviso, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste inequivocamente:
- A identificação da carreira e da categoria de que é titular;
 - A modalidade de vínculo jurídico de emprego público previamente estabelecida;
 - A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado/a, com indicação do respetivo valor;
 - A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - A caracterização detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo/a trabalhador/a ou, estando o/a trabalhador/a em situação de requalificação, ao que por último ocupou;
 - A avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, com referência aos valores quantitativos e qualitativos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e para efeitos de aplicação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

15. Métodos de seleção: Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

15.1 Método de seleção obrigatório:

15.1.1 Prova de conhecimentos (PC), visando 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, e será aplicada aos/às candidatos/as que:

- Não sejam titulares da carreira/categoria de técnico superior;
- Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

15.1.2 A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel, será individual, com consulta, e será constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla, com a duração máxima de 90 minutos e uma tolerância de 15 minutos, versando sobre as seguintes temáticas:

- Orgânica do IEFP, I.P., aprovada pelo Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril;
- Estatutos do IEFP, I.P., aprovados e publicados em anexo à Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as respetivas atualizações;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75 – B/2020, de 31 de dezembro – Lei do Orçamento do Estado para 2021;
- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho - Decreto-Lei da Execução Orçamental;
- Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro – Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE);
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Estabelece o regime da administração financeira do Estado;
- Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro - Regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública.

15.1.3 Na realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

15.1.4 A prova tem caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

15.1.5 A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Será aplicada aos candidatos/as integrados/as na carreira de técnico superior que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento.

15.1.6 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar.

15.1.7 Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica: será ponderada a habilitação detida pelo/a candidato/a, da seguinte forma: Doutoramento – 3 pontos; Mestrado – 2 pontos; Licenciatura – 1 ponto;
- Formação Profissional: apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovada e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será



- contabilizada da seguinte forma: mais de 50 horas de formação – 3 pontos; entre 25 e 50 horas de formação – 2 pontos; menos de 25 horas de formação – 1 ponto; sem horas de formação – 0 pontos;
- c) Experiência Profissional: será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma:
- Experiência Profissional Geral: mais de 6 anos – 6 pontos; entre 4 e 6 anos – 4 pontos; menos de 4 anos – 2 pontos; sem experiência na área de atuação – 0 pontos.
 - Experiência Profissional Específica: Será contabilizada uma pontuação, cumulativa, relativamente aos seguintes aspetos: Participação em grupos de trabalho no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar – 1 ponto; Publicação de estudos, artigos ou textos no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar – 1 ponto; Participação como orador em seminários, congressos ou conferências em matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar – 1 ponto.
- d) Avaliação de Desempenho (AD): será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP, da seguinte forma: classificação 5 – 5 pontos; classificação entre 4 e 4,999 – 4 pontos; classificação entre 2 e 3,999 – 3 pontos; ausência não imputável ao candidato – 2, 5 pontos; entre 1 e 1,999 – ponto 2; ausência imputável ao candidato – 0 pontos.
- 15.1.8 Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.
- 15.1.9 Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve definir o valor positivo a ser considerado, que será 2,5 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria.
- 15.2 Método de seleção facultativo:
- 15.2.1 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 15.2.2 A Entrevista Profissional de Seleção é pública e tem caráter eliminatório, sendo 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, obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
- 15.2.3 Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: entre 20 a 30 minutos.
- 15.2.4 Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:
- Nível de conhecimentos e experiência profissional que detém da área de atuação;
 - Capacidade de análise e sentido crítico;
 - Gestão por objetivos e orientação para os resultados;
 - Relacionamento interpessoal;
 - Motivação para o exercício da função.
16. A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:
- $$OF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$
- $$OF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$
- em que:
- OF = Ordenação Final
- PC = Prova de Conhecimentos
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- AC = Avaliação Curricular
17. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 9. e 10. do artigo 9.º da Portaria.



G. Freire

18. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EPS.
19. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
20. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do IIEFP, I.P.
21. Júri do procedimento concursal:
 - 21.1 Compete ao Júri:
 - a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
 - b) Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos;
 - c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
 - d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
 - e) Pedir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
 - 21.2 Composição do Júri:

Presidente – Dr.ª Ana Paula Gonçalves Antunes – Diretora do Departamento de Recursos Humanos;

Vogais efetivos:

 - 1.º Vogal - Dr.ª Marina Alexandra de Almeida Rana – Diretora da Direção de Serviços de Pessoal, que substituirá a Presidente nas suas faltas ou impedimentos;
 - 2.º Vogal – Dr.ª Gabriela Santos Freire – Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

 - 1.º Vogal – Dr. Ana Paula Bagueiro Silva – Coordenadora de Núcleo do Núcleo de Gestão de Pessoal da Direção de Serviços de Pessoal;
 - 2.º Vogal – Dr.ª Teresa Isabel de Jesus Vieira Botas Carvalho – Técnica Superior da Direção de Serviços de Pessoal
22. As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitados no sítio da Internet do IIEFP, I.P.
23. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da sede do IIEFP, I.P., e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.



G. Neira

Anexo 2



Genito

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA

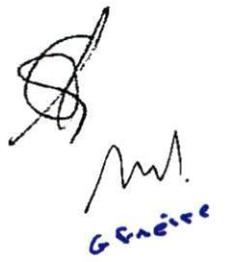
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Parâmetros		Classificação		
		Pontos Atribuídos	Pontuação Obtida	
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	Doutoramento	3		
	Mestrado	2		
	Licenciatura	1		
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)				
Será considerada somente a formação respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data de publicação do aviso de abertura na BEP	> 50 horas de formação	3		
	Entre 25 e 50 horas de formação	2		
	< 25 horas de formação	1		
	Sem horas de formação	0		
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)				
Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar e que se encontrem devidamente comprovadas	EP Geral	> 6 anos	6	
		Entre 4 e 6 anos	4	
		< 4 anos	2	
		Sem experiência na área de atuação	0	
	EP Específica (pontuação cumulativa)	Participação em grupos de trabalho no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar	1	
Publicação de estudos, artigos ou textos no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar		1		
Participação como orador em seminários, congressos ou conferências em matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar		1		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)				
Avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar	= 5	5		
	Entre 4 e 4,999	4		
	Entre 2 e 3,999	3		
	Ausência não imputável ao candidato	2,5		
	Entre 1 e 1,999	2		
	Ausência imputável ao candidato	0		
		TOTAL	0	



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'M' with a horizontal line through it. Below the signature, the name 'G. G. G. G.' is written in blue ink.

Anexo 3



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR

Handwritten signature and initials
G. V. G. V. G.

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

HABILITAÇÃO ACADÉMICA

GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Competência	Parâmetros	Classificação				Pontuação obtida
		Pontos possíveis	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	
Nível de conhecimentos e experiência profissional que detém da área de atuação Conhecimentos especializados, representação e colaboração institucional, qualidade da experiência profissional e adequação ao exercício da função	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Capacidade de análise e sentido crítico Avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional identificando pontos fortes e fracos e experiências relevantes	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Gestão por objetivos e orientação para os resultados Focalizar na concretização dos objetivos dentro de prazos realistas, implementar ajustamentos e optimização de recursos	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Relacionamento interpessoal Facilidade relacional e estilo comunicacional, fluência verbal, adequação do vocabulário e coerência do discurso	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Motivação para o exercício da função Grau de vontade e interesse no âmbito da função a exercer e identificação com os princípios e valores do Instituto	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
TOTAL						0