

ATA nº 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Aos dias onze do mês de novembro de 2021, pelas 10h30 minutos, nas instalações do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC), reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação do Presidente Conselho Diretivo do IMPIC, I.P., de 25 de outubro de 2021, com a seguinte composição:

PRESIDENTE:

Catarina Sofia Góis Lourenço João Lusquinhos, Chefe de Departamento Financeiro da Direção Financeira, de Estudos e de Estratégia.

VOGAIS EFETIVOS:

- 1.º - Carla Amarina dos Santos Parreira, técnica superior da Direção Financeira, de Estudos e de Estratégia Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º - Ângela Sofia Miroso dos Santos Caetano, técnica superior da Direção Administrativa e de Recursos Humanos

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;
2. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método;
 - 2.1 Sistema de classificação final;
 - 2.2 Métodos obrigatórios
 - 2.2.1 Prova de Conhecimentos (PC)
 - ou
 - 2.2.2 Avaliação Curricular (AC)
 - 2.3. Método complementar
 - 2.3.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
3. Critérios de desempate para efeitos de classificação final unitária

4. Calendarização da Prova de Conhecimentos Teórica.

Caracterização dos postos de trabalho:

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, com grau de complexidade 3, de acordo com o constante no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na área do Departamento Financeiro, nomeadamente:

- a) Elaboração de processo de planeamento orçamental e Quadro plurianual;
- b) Produção de contributos para os processos de prestação de contas;
- c) Análise de processos e solicitações das diversas Unidades Orgânicas no âmbito da gestão orçamental que impliquem encargos orçamentais (Ciclo da despesa e Receita);
- d) Acompanhamento da execução orçamental. Submissão de reportes financeiros à PCM, DGO e ESPAP;
- e) Processo de planeamento financeiro e gestão dos recursos financeiros e patrimoniais;
- f) Elaboração de reconciliações bancárias e auditoria interna.

Requisitos preferenciais:

- a) Experiência profissional na área financeira;
- b) Conhecimentos da área orçamental;
- c) Utilizador frequente de base de dados e de excel;
- d) Formação - será exigida formação: na área financeira ou similares;
- e) Conhecimentos de inglês;
- f) Conhecimentos de sistemas de gestão financeira e patrimonial, preferencialmente SINGAP;
- g) Outros - Valorizam-se: as capacidades de orientação para resultados, análise da informação e sentido crítico, conhecimentos especializados e experiência, responsabilidade e compromisso com o serviço e capacidade de trabalho em equipa.

Nível Habilitacional:

Preferencialmente: Licenciatura em Economia, Contabilidade ou Gestão de Empresas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

I – Relativamente ao ponto 1. da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

A ficha de admissão e exclusão de candidatos consta do **anexo I** à presente ata da qual faz parte integrante.

II - Relativamente aos pontos 2. e 2.1. da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.º - Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, será aplicado o método de seleção de Avaliação Curricular;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, será aplicado o método de seleção de Prova de Conhecimentos.

2.º - O método complementar, Entrevista Profissional de Seleção, será aplicado, apenas, aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2011, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria).

3.º - A valoração final será calculada através da média aritmética ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

- a) No caso dos candidatos avaliados pelo método de seleção Prova de Conhecimentos:
 - a. Prova de Conhecimentos – 60%;
 - b. Entrevista Profissional de Seleção – 40%.
- b) No caso dos candidatos avaliados pelo método de seleção Avaliação Curricular:
 - a. Avaliação Curricular – 60%;
 - b. Entrevista Profissional de Seleção – 40%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e obedecerão ao disposto no artigo 9.º da Portaria.

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos.

III- Relativamente ao ponto 2.2. da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

2.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que:

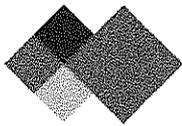
- a) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, terá a duração máxima de 90 minutos, e revestirá a forma de escolha múltipla, sendo de realização individual, em suporte de papel.

No decorrer da prova não é permitida a consulta da legislação e bibliografia e os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal. Não é igualmente permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas e Legislação:

- a) Orgânica do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP - Decreto-Lei n.º 232/2015, de 13 de outubro;
- b) Lei-Quadro dos Institutos Públicos - Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
- c) Lei do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- d) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- e) Orçamento de Estado para 2021 - Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual;
- f) Decreto de Execução Orçamental para 2019- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, na sua atual redação;
- g) Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro (Lei de Enquadramento Orçamental) na sua atual redação;
- h) Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro (Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - SNC-AP);
- i) Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro (Alteração ao Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro que aprova o SNC-AP), na sua atual redação;
- j) Portaria n.º 218/2016, de 9 de agosto (Regime Simplificado do SNC-AP);
- k) Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho (Notas de Enquadramento ao PCM – SNC-AP);
- l) Decreto-Lei n.º 171/94, de 24 de junho - Classificação funcional das despesas públicas;
- m) Decreto-Lei n.º 71/95, de 15 de abril - Alterações orçamentais da competência do Governo;
- n) Portaria n.º 474/2010 (2ª série), de 1 de julho - Procedimentos de contabilização das receitas do Estado
- o) Contratação Pública - Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua redação atual;



IMPIC

Instituto dos Mercados Públicos
do Imobiliário e da Construção

- p) Lei n.º 30/2021, de 21 de maio;
- q) Portaria 371/2017 de 14 de dezembro;
- r) Portaria 372/2017 de 14 dezembro;
- s) Decreto-Lei 117-A/2012, de 14 de junho na sua redação atual.
- t) Fiscalização Prévia do Tribunal de Contas – Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual;

A prova de conhecimentos é dividida em 2 grupos (Conhecimentos gerais e Conhecimentos específicos) sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo cada grupo valorado da seguinte forma:

- Conhecimentos Gerais, com a ponderação de 30% do valor global da prova, o equivalente a 6 valores;
- Conhecimentos Específicos com a ponderação de 70% do valor global da prova, o equivalente a 14 valores.

A ficha individual/valoração relativa à especificação da ponderação dos grupos I e II da prova de conhecimentos consta do **anexo II** à presente ata da qual faz parte integrante.

2.2.2. Avaliação curricular (AC)

A Avaliação Curricular será aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Aplica-se ainda aos candidatos em situação de valorização profissional, que anteriormente à condição atual comprovem ter executado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na avaliação curricular (AC) são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

- A. A habilitação académica (HA);
- B. A formação profissional (FP);
- C. A experiência profissional específica (EP); e
- D. A avaliação do desempenho (AD) obtida nos três últimos ciclos avaliativos.



Considerando que os postos de trabalho apresentam características e especificidades que exigem a definição de critérios e indicadores de avaliação, o júri deliberou definir grelhas para registo da avaliação de cada um/a dos/as candidatos/as que contemplam indicadores (critérios) objetivos, decorrentes da caracterização do posto de trabalho a contratar.

Considerando que:

A. A habilitação académica (HA):

Constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. Assim, no presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura, em Gestão, Economia, Contabilidade ou Gestão de Empresas, não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, uma vez que tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da respetiva carreira.

Assim, no fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

20 Valores: Mestrado e Licenciatura em área preferencial (Economia, Gestão de empresas ou contabilidade);

19 Valores: Licenciatura em área preferencial e mestrado em área não preferencial;

18 Valores: Licenciatura em área não preferencial e mestrado em área preferencial;

16 Valores: Licenciatura e/ou mestrado em área não preferencial.

B. A Formação Profissional (FP):

A formação profissional (FP) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de valorizar qualquer formação, mas sim o número de horas de formação especializada para o conteúdo funcional exigido e a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. Para este efeito releva a formação profissional relacionada com as exigências e as competências do posto de trabalho a preencher realizadas nos últimos 10 anos, exceção feita às especializações e pós-graduações em que este limite temporal não se aplica.

A pontuação será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

- 10 valores: sem formação profissional adequada.

- 14 valores: formação profissional adequada até 100 horas
- 18 valores: formação profissional adequada \geq 100 horas e $<$ 200 horas.
- 20 valores: formação profissional adequada superior a 200 horas.

Às ações de formação cuja duração é expressa em dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas.

No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração igual ou inferior a 7 horas.

C. Experiência profissional (EP):

Com a experiência profissional (EP), pretende-se determinar a qualificação dos candidatos, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a experiência profissional específica relacionada com a caracterização do posto de trabalho colocado a concurso. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas.

A pontuação será atribuída de 0 a 20 valores, à experiência profissional específica na atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com os seguintes critérios:

- 10 valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções inferior a 1 ano;
- 12 valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções \geq 1 ano e inferior a 3 anos;
- 14 valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções \geq 3 anos e inferior a 5 anos;
- 18 valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções \geq 5 anos e inferior a 8 anos;
- 20 valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções superior a 8 anos;

D. A avaliação do desempenho (AD):

No fator **avaliação do desempenho (AD)** a avaliação é considerada na sua expressão quantitativa, através da média aritmética simples dos últimos 3 ciclos avaliativos em que o/a candidato/a



executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, que será convertida numa escala de 0 a 20, através da seguinte expressão numérica:

$$AD = (\overline{AD} \times 20)/5$$

Em que:

AD – Fator Avaliação de Desempenho

\overline{AD} – Média aritmética simples da avaliação dos 3 últimos ciclos avaliativos em que o candidato executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar

Casos particulares:

- Será atribuída a pontuação positiva igual a 3,000, correspondente a desempenho adequado, - conforme determina a alínea b), do n.º 1, do art.º 37º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual -, aos candidatos que se encontram na seguinte condição:
 - Tendo exercido funções nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a algum ou à globalidade dos ciclos avaliativos a considerar, conforme disposto na alínea c) do n.º 2 art.º 8º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;
- No caso de candidatos que, tendo exercido funções nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso, na sua avaliação de desempenho tenham apenas a expressão qualitativa, a valoração será efetuada da seguinte forma:
 - Excelente/Muito Bom corresponderá a classificação de 5,000;
 - Relevante/Bom corresponderá a classificação de 4,000;
 - Adequado/Suficiente corresponderá a classificação de 3,000;
 - Inadequado/Insuficiente corresponderá a classificação de 1,000.

Nestes casos particulares, o fator AD será calculado igualmente por média aritmética simples e ponderada pela expressão numérica já referida.

E. Avaliação Final (AC):

A classificação da avaliação curricular (AC) será obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (0,10 \times HA) + (0,20 \times FFP) + (0,60 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

A ficha individual/avaliação e a relativa à especificação da ponderação dos fatores considerados para efeitos de determinação da avaliação curricular constam do **anexo III** à presente ata da mesma fazendo parte integrante.

IV - Relativamente ao ponto 2.3. da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

2.3.1. - Entrevista profissional de seleção (EPS). Ponderação de 40%

A classificação da entrevista profissional de seleção, (EPS), é expressa numa escala de 0 a 20 valores, e, visa avaliar de forma objetiva e sistemática aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima. O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

Fatores	Descrição
Capacidade de comunicação, expressão e de fluências verbais (P1)	Discurso claro, objetivo e assertivo, com sequência lógica, riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, demonstrando capacidade de adaptação aos diversos tipos de interlocutores.
Qualidades de empatia e de relacionamento interpessoal (P2)	Discurso determinado e envolvente, denotando capacidade para interagir ativamente com equipas heterogéneas, demonstrando flexibilidade e facilidade no relacionamento e em gerir dificuldades e conflitos no decurso da sua atividade profissional.
Sentido crítico e clareza de raciocínio (P3)	Discurso elaborado com clareza na expressão de raciocínio, demonstrando capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, defender ideias, demonstrando respeito e consideração por diferentes pontos de vista, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente. Capacidade de atuar de modo independente e proativo,

	ajustando-se à mudança e a novos desafios profissionais.
Conhecimentos aprofundados nas áreas de atividade do IMPIC, I.P. (P4)	Discurso que denota conhecimentos sobre a missão e organização do Instituto, preocupação nos detalhes técnicos e uma vincada atenção pelo seu envolvimento nesta área.

Parâmetros de avaliação:

- Elevado (20 valores) – O candidato transmite as suas ideias com assinalável espontaneidade, apresentando um discurso excepcionalmente bem estruturado, fluente e claro e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado;
- Bom (16 valores) – O candidato transmite ideias claras, num discurso bastante fluente, devidamente correlacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne ao fator considerado;
- Suficiente (12 valores) – O candidato consegue transmitir ideias bastante aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado;
- Reduzido (8 valores) – O candidato transmite um mínimo de ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado; todavia revelam-se vagas e inseguras no que concerne ao fator considerado;
- Insuficiente (4 valores) – O candidato transmite algumas ideias relativas às questões abordadas, mas estas apresentam-se desconexas, confusas, ou não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado.

A. Avaliação Final (EPS):

A classificação da entrevista profissional de seleção, (EPS), será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação EPS:} = (P1+P2+P3+P4)/4$$

A ficha relativa à especificada ponderação dos fatores considerados para efeitos de determinação da classificação da entrevista profissional de seleção (EPS), consta de **anexo IV** à presente ata da mesma fazendo parte integrante.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

Valoração e classificação final

Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista Profissional de Seleção, os/as candidatos/as deverão obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda, e conforme referido no ponto II serão de imediato eliminados.

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com uma das seguintes fórmulas:

$$\text{CFC} = (0,6 \times \text{CPC} + 0,4 \times \text{CEPS})$$

ou

$$\text{CFC} = (0,6 \times \text{CAC} + 0,4 \times \text{CEPS})$$

Em que:

CFC – Classificação final do/a candidato/a

CPC – Classificação da prova de conhecimentos

CAC – Classificação da avaliação curricular

CEPS – Classificação da entrevista Profissional de seleção

Crítérios de ordenação preferencial:

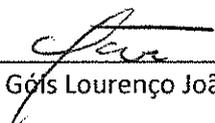
No final do apuramento da classificação final serão aplicados os critérios de ordenação preferencial legalmente estabelecidos no artigo 27.º da Portaria.

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, irá atender-se à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

As fichas de apuramento de classificação final constam do **anexo V** à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os membros do júri presente.

Presidente



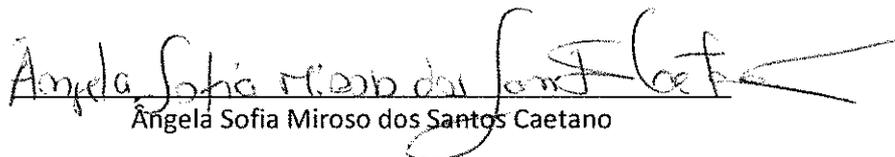
Catarina Sofia Góis Lourenço João Lusquinhos

1º Vogal Efetivo



Carla Amarina dos Santos Parreira

2ª Vogal Efetivo



Ângela Sofia Miroso dos Santos Caetano

FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

(Ata n.º 1 Anexo I)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

1. Identificação	
Nome	
Data Nascimento	
Nacionalidade	
Morada	
E-mail	
2. Formulário	
Entrega (Digital/Papel)	
Assinado	
Datado	
Dentro do prazo	
3. Situação Jurídico-funcional	
Relação Jurídica de emprego Público	
Situação Jurídico funcional	
Carreira e categoria	
4. Requisitos de Admissão	
Requisitos previstos no art.º 17.º da LTFP	
Declaração de veracidade dos factos	
Integrado na carreira e a ocupar posto de trabalho idêntico ao do Procedimento concursal	
Grau habilitacional	
5. Documentos	
Declaração atualizada e autenticada contagem de tempo, na categoria, na carreira e na Administração Pública	
Declaração atualizada e autenticada da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos	
Declaração atualizada e autenticada da posição remuneratória que detém	
Declaração atualizada e autenticada de funções exercidas	
Declaração atualizada e autenticada de funções exercidas nos 3 últimos ciclos avaliativos (<i>candidatos que optem pelo método de seleção de Avaliação Curricular</i>)	
Fotocópia do Certificado de habilitações	
Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado	
Declaração de Consentimento	
Outros	

Admitido:

Excluído:

Observações:

FICHA DE VALORAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

(Ata n.º 1 Anexo II)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Nome do Candidato: _____
Data: _____ Classificação da Prova de Conhecimentos: _____ Valores

PROVA DE CONHECIMENTOS		PONTUAÇÃO	OBSERVAÇÕES
GI	GRUPO I – Conhecimentos Gerais		
GII	GRUPO II – Conhecimentos específicos		
PC = GI+GII		PC =	

FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

(Ata n.º 1 Anexo III)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Nome do Candidato: _____
Data: _____ Classificação da Avaliação Curricular: _____ Valores

1. Habilitação Académica (HA)		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
10%	16 Valores: Licenciatura e/ou mestrado em área não preferencial	
	18 Valores: Licenciatura em área não preferencial e mestrado em área preferencial	
	19 Valores: Licenciatura em área preferencial e mestrado em área não preferencial	
	20 Valores: Mestrado e Licenciatura em área preferencial (Economia, Gestão de empresas ou contabilidade);	
Classificação das Habilitações Académicas (HA)		

2. Formação Profissional (FP)		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
20%	10 Valores: sem formação profissional adequada	
	14 Valores: formação profissional adequada até 100 horas	
	18 Valores: formação profissional adequada ≥ 100 horas e < 200 horas	
	20 Valores: formação profissional adequada superior a 200 horas	
Classificação da Formação Profissional (FP)		

3. Experiência Profissional (EP)		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
60%	10 Valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções inferior a 1 ano	
	12 Valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções ≥ 1 ano e inferior a 3 anos	
	14 Valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções ≥ 3 anos e inferior a 5 anos	
	18 Valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções ≥ 5 anos e inferior a 8 anos.	
	20 Valores: Experiência profissional no desempenho efetivo de funções superior a 8 anos.	
Classificação da Experiência Profissional (EP)		

4. Avaliação de Desempenho (AD)		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
10%	Classificação na expressão quantitativa convertida na escala de 0 a 20 valores:	
	Biénio n-2 _____ Biénio n-1 _____ Biénio n _____ $[(n-2) + (n-1) + (n)]/3$	
Classificação da Avaliação de Desempenho (AD) = AD = (AD x 20)/5		

5. Classificação Final da Avaliação Curricular	
Considerando a fórmula constante da Ata n.º 1, temos que a avaliação curricular foi a seguinte:	
$(0.10 \times HA) + (0.20 \times FP) + (0.60 \times EP) + (0.10 \times AD)$	
Classificação das Habilitações Académicas (0.10xHA)	
Classificação da Formação Profissional (0.20xFP)	
Classificação da Experiência Profissional (0.60xEP)	
Classificação da Avaliação de Desempenho (0.10xAD)	
Classificação Final da Avaliação Curricular (AC)	

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

(Ata n.º 1 Anexo IV)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Nome do Candidato: _____
Data: _____ Classificação da Entrevista Profissional de Seleção: _____ Valores

1. Capacidade de comunicação, expressão e de fluências verbais (P1)		
Fator	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
P1	20 Valores: Elevado	
	16 Valores: Bom	
	12 Valores: Suficiente	
	8 Valores: Reduzido	
	4 Valores: Insuficiente	
Classificação do fator (P1)		

2. Qualidades de empatia e de relacionamento interpessoal (P2)		
Fator	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
P2	20 Valores: Elevado	
	16 Valores: Bom	
	12 Valores: Suficiente	
	8 Valores: Reduzido	
	4 Valores: Insuficiente	
Classificação do fator (P2)		

3. Sentido crítico e clareza de raciocínio (P3)		
Fator	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
P3	20 Valores: Elevado	
	16 Valores: Bom	
	12 Valores: Suficiente	
	8 Valores: Reduzido	
	4 Valores: Insuficiente	
Classificação do fator (P3)		

4. Conhecimentos aprofundados nas áreas de atividade do IMPIC, I.P. (P4)		
Fator	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
P4	20 Valores: Elevado	
	16 Valores: Bom	
	12 Valores: Suficiente	
	8 Valores: Reduzido	
	4 Valores: Insuficiente	
Classificação do fator (P4)		

5. Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção (EFS)	
P1 - Capacidade de comunicação, expressão e de fluências verbais	
P2 - Qualidades de empatia e de relacionamento interpessoal	
P3 - Sentido crítico e clareza de raciocínio	
P4- Conhecimentos aprofundados nas áreas de atividade do IMPIC, I.P	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = (P1 + P2 + P3 + P4)/4	

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL DO CANDIDATO (CFC)

(Ata n.º 1 Anexo V)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para o Departamento Financeiro do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Nome do Candidato: _____
Data: _____ Classificação Final do Candidato: _____ Valores

Método de Seleção:

MÉTODOS DE SELEÇÃO		PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO (centésimas)	OBSERVAÇÕES
CPC	Classificação da prova de conhecimentos	60 %		
CAC	Classificação da avaliação curricular			
CEPS	Classificação da entrevista profissional de seleção	40 %		

1. Classificação Final do candidato (CFC)	
Considerando a fórmula constante da Ata n.º 1, temos que a Classificação Final dos Candidatos que realizaram a <i>Prova de Conhecimentos</i> (CPC)	CFC = (0.6xCPC + 0.4xCEPS)
Considerando a fórmula constante da Ata n.º 1, temos que a Classificação Final dos Candidatos que realizaram a <i>Avaliação Curricular</i> (CAC)	CFC = (0.6xCAC + 0.4xCEPS)