

Ass. B.
[Signature]
Cláudia

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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior para a Direção Administrativa e de Recursos Humanos do mapa de pessoal do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Aos 29 do mês de julho de 2021, pelas 15 horas, 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 Conselho Diretivo de 30 de junho de 2021, com a seguinte composição:

PRESIDENTE:

Cláudia João Aragão Mendes Barata, Diretora da Direção Administrativa e de Recursos Humanos.

VOGAIS EFETIVOS:

- 1.º - Ângela Sofia Miroso dos Santos Caetano, técnica superior da Direção Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º - Ana Cláudia de António Baleizão Oliveira Faneco, 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 de Contratação Pública da Direção Administrativa e de Recursos Humanos, nomeadamente:

- a) Gestão e Manutenção de instalações e equipamentos e respetivos contratos;

A. B.
[Handwritten signature]
Cm

- b) Desenvolvimento de procedimentos de contratação pública de bens e serviços ao abrigo do Código de Contratos Públicos e realização dos respetivos processos de despesa;
- c) Reporte de Informação a entidades externas relacionadas com a área de gestão de instalações e contratação pública.

Requisitos preferenciais:

Ser detentor de experiência comprovada na área de gestão de instalações e na área de contratação pública e aplicação do Código dos Contratos Públicos; bons conhecimentos na utilização das plataformas de contratação pública; bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador (Microsoft word, excel), bem como bons conhecimentos da legislação existente na área de gestão de instalações e contratação pública.

Nível Habilitacional:

Licenciatura preferencialmente em Gestão, Economia, Finanças, Engenharia, Direito, 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 – 70%;
 - b. Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

- b) No caso dos candidatos avaliados pelo método de seleção Avaliação Curricular:
 - a. Avaliação Curricular – 70%;
 - b. Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

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 e funcionamento do XXII Governo constitucional - Decreto-lei n.º 169-B/2019 de 3 de dezembro;
- b) Orgânica do Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP - Decreto-lei n.º 232/2015, de 13 de outubro;
- c) Lei-Quadro dos Institutos Públicos - Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
- d) Lei do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- e) Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

- f) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- g) Orçamento de Estado para 2021 - Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual;
- h) Decreto de Execução Orçamental para 2019 - Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho;
- i) Contratação Pública - Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua redação atual; Lei n.º 30/2021, de 21 de maio; Portaria 371/2017 de 14 de dezembro; Portaria 372/2017 de 14 de dezembro; Decreto-Lei 117-A/2012, de 14 de junho na sua redação atual; Pareceres Prévios - Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, na sua redação atual e Portaria 48/2014 de 26 de fevereiro;
- j) Sistema Nacional de Compras Públicas - Decreto-Lei n.º 37/2007 de 19 de fevereiro, na sua redação atual; Regulamento n.º 330/2009, de 23 de julho e Portaria n.º 103/2011, de 14 de março;
- k) Assunção de compromissos pelas entidades públicas - Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, artigos ripristinados pela Resolução da Assembleia da República n.º 86/2011, de 11 de abril; Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual;
- l) Fiscalização Prévia do Tribunal de Contas – Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual;
- m) Portal BASE - Portaria n.º 57/2018 de 26 de fevereiro, 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;
- Conhecimentos Específicos com a ponderação de 70% do valor global da prova.

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:

Ana B.


- 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, preferencialmente em Gestão, Economia, Finanças, Engenharia ou Direito, 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:

- Licenciatura preferencialmente nas áreas de Gestão, Economia, Finanças, Engenharia ou Direito: 20 valores;
- Licenciatura em área não preferencial: 19 valores.

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 relevará 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 ≥ 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. A 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 subfactores e pontuações abaixo mencionadas:

Qualidade da Experiência (Q):

- Realização de procedimentos não concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços (3 valores);
- Realização de procedimentos concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços (4 valores);
- Lançamento de procedimentos de contratação pública em plataformas eletrónicas de contratação pública (5 valores);
- Realização de procedimentos concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços sujeitos a pareceres prévios das várias entidades administrativas e de fiscalização (8 valores);

Duração da Experiência (D):

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

No fator **experiência profissional (EP)**, a avaliação é considerada na sua expressão quantitativa, através da seguinte expressão numérica:

$$EP = (0,6 \times Q) + (0,4 \times D)$$

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 nas seguintes condições:
 - 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,

Ana B.


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;

- Não tenham exercido, em algum dos ciclos avaliativos em análise, funções nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso. Nestes casos, apenas serão valorados a 3,000 os ciclos avaliativos em que o exercício de funções tenha sido em atividade distinta da colocada a concurso.
- 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:

$$AC = (0,10 \times HA) + (0,30 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

A ficha individual/valoração 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 30%

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 equipes heterogêneas, 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 vinculada 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:

$$\text{CFC} = (0,7 \times \text{CPC} + 0,3 \times \text{CEPS})$$

ou

$$\text{CFC} = (0,7 \times \text{CAC} + 0,3 \times \text{CEPS})$$

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

CrITÉrios 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.

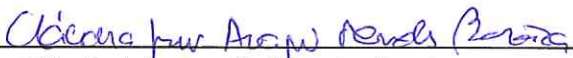
Caso continue a subsistir igualdade de valorações, irá atender-se à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

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

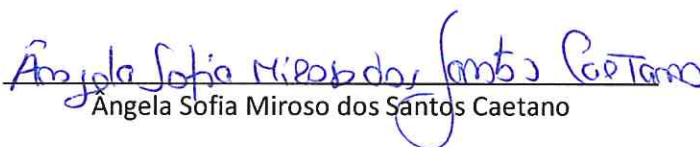
Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os membros do júri presente.

Lisboa, 29 de julho de 2021

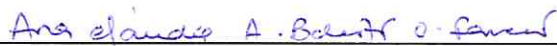
Presidente


Cláudia João Aragão Mendes Barata

1º Vogal Efetivo


Angela Sofia Miroso dos Santos Caetano

2ª Vogal Efetivo


Ana Cláudia de António Baleizão Oliveira Faneco

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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para a Direção de Administrativa e de Recursos Humanos 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	
Fotocópia do Certificado de habilitações	
Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado	
Outros	

Admitido:

Excluído:

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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para a Direção de Administrativa e de Recursos Humanos 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		PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO	OBSERVAÇÕES
GI	GRUPO I – Conhecimentos Gerais	30 %		
GII	GRUPO II – Conhecimentos específicos	70 %		
PC = (0.30xGI) + (0.70xGII)			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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para a Direção de Administrativa e de Recursos Humanos 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%	19 Valores: Nas licenciaturas das áreas não preferenciais	
	20 Valores: Nas licenciaturas das áreas preferenciais (Gestão, Economia, Finanças, Engenharia ou Direito)	
Classificação das Habilitações Académicas (HA)		

2. Formação Profissional (FP)		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
30%	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	SUBFACTORES	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
50%	Qualidade da Experiência (Q)	3 Valores: Realização de procedimentos não concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços	
		4 Valores: Realização de procedimentos concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços	
		5 Valores: Lançamento de procedimentos de contratação pública em plataformas eletrónicas de contratação pública	
		8 Valores: Realização de procedimentos concorrenciais de contratação pública de empreitada de obras públicas ou de bens e serviços sujeitos a pareceres prévios das várias entidades administrativas e de fiscalização	
	Duração da Experiência (D)	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) = (0.60xQ+0.40xD)			

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:

$$(0.10 \times HA) + (0.30 \times FP) + (0.50 \times EP) + (0.10 \times AD)$$

Classificação das Habilitações Académicas (0.10xHA)

Classificação da Formação Profissional (0.30xFP)

Classificação da Experiência Profissional (0.50xEP)

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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para a Direção de Administrativa e de Recursos Humanos 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 (EPS)	
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 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para a Direção de Administrativa e de Recursos Humanos 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	70 %		
CAC	Classificação da avaliação curricular			
CEPS	Classificação da entrevista profissional de seleção	30 %		

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) $\text{CFC} = (0.7 \times \text{CPC} + 0.3 \times \text{CEPS})$	
Considerando a fórmula constante da Ata n.º 1, temos que a Classificação Final dos Candidatos que realizaram a <i>Avaliação Curricular</i> (CAC) $\text{CFC} = (0.7 \times \text{CAC} + 0.3 \times \text{CEPS})$	