

Ass. B.  
[Assinatura]  
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  $\geq 100$  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. 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  $\geq 1$  ano e inferior a 3 anos: 12 valores;
- Experiência profissional no desempenho efetivo de funções  $\geq 3$  anos e inferior a 5 anos: 14 valores;
- Experiência profissional no desempenho efetivo de funções  $\geq 5$  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 equipas 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 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 excecionalmente 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;

Ass. B.  


- 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.

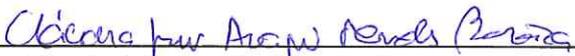
Caso continue a subsistir igualdade de valorações, irá atender-se à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

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

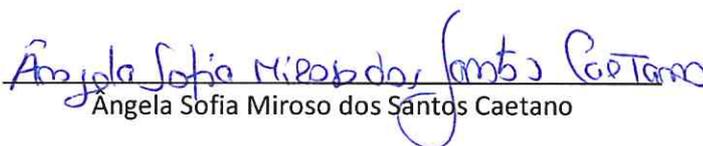
Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os membros do júri presente.

Lisboa, 29 de julho de 2021

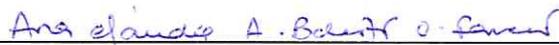
**Presidente**

  
\_\_\_\_\_  
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
<b>GI</b>	GRUPO I – Conhecimentos Gerais	30 %		
<b>GII</b>	GRUPO II – Conhecimentos específicos	70 %		
<b>PC = (0.30xGI) + (0.70xGII)</b>			<b>PC =</b>	

## 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

<b>1. Habilitação Académica (HA)</b>		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
<b>10%</b>	<b>19 Valores:</b> Nas licenciaturas das áreas não preferenciais	
	<b>20 Valores:</b> Nas licenciaturas das áreas preferenciais (Gestão, Economia, Finanças, Engenharia ou Direito)	
<b>Classificação das Habilitações Académicas (HA)</b>		

<b>2. Formação Profissional (FP)</b>		
PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	PONTUAÇÃO
<b>30%</b>	<b>10 Valores:</b> sem formação profissional adequada	
	<b>14 Valores:</b> formação profissional adequada até 100 horas	
	<b>18 Valores:</b> formação profissional adequada $\geq 100$ horas e $< 200$ horas	
	<b>20 Valores:</b> formação profissional adequada superior a 200 horas	
<b>Classificação da Formação Profissional (FP)</b>		

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)	
<b>Classificação Final da Avaliação Curricular (AC)</b>	

## 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

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

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

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
<b>CPC</b>	Classificação da prova de conhecimentos	<b>70 %</b>		
<b>CAC</b>	Classificação da avaliação curricular			
<b>CEPS</b>	Classificação da entrevista profissional de seleção	<b>30 %</b>		

<b>1. Classificação Final do candidato (CFC)</b>	
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)	<b>CFC = (0.7xCPC + 0.3xCEPS)</b>
Considerando a fórmula constante da Ata n.º 1, temos que a Classificação Final dos Candidatos que realizaram a <i>Avaliação Curricular</i> (CAC)	<b>CFC = (0.7xCAC + 0.3xCEPS)</b>