



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA PROJETOS DE INTERNACIONALIZAÇÃO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte e quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, para a área funcional de projetos de internacionalização, autorizado por despacho de 19/02/2024 do Senhor Vice-Presidente, Professor Doutor José Frade, constituído por:

Presidente: Pedro António Amado de Assunção, Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria);
Vogais efetivos: Ana Paula Neves Gomes, chefe da divisão de contratação e gestão de pessoas e carreiras do IPLeiria, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sérgio Manuel Maciel de Faria, Professor Coordenador Principal da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPLeiria.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do IPLeiria em atividades e projetos de internacionalização, nomeadamente na submissão a candidaturas de Projetos Europeus nas áreas do ensino, ciência, investigação, cooperação e outros, supervisão, gestão técnica e administrativa da execução de projetos internacionais, preparação e condução de reuniões internacionais em língua inglesa, escrita de atas de reuniões e relatórios de projeto em língua inglesa, gestão de comunicação com parceiros internacionais e com a Comissão Europeia, e organização de eventos e missões internacionais.

Habilitação académica exigida - Licenciatura ou grau académico superior em Ciências da Vida (CNAEF 42), ou em Ciências Empresariais (CNAEF 34)

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Primeiro – Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

- A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.
- B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Segundo - Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e inglesa face à especificidade do posto de trabalho a ocupar.

Este método de seleção será realizado individualmente, reveste a forma escrita, com consulta de legislação relevante, não comentada, nem anotada. Durante a sua realização não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

A prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 70% na avaliação final.

A prova terá uma duração de 120 minutos com perguntas em português e em inglês, quer de escolha múltipla, quer de desenvolvimento, sendo a avaliação desta parte, baseada no contraponto entre os temas abordados em cada resposta pelos candidatos e seu nível de aprofundamento e os temas identificados pelo júri como relevantes para o conteúdo da resposta.

Serão ainda avaliados a capacidade de raciocínio e de síntese, nomeadamente a utilização de uma linguagem técnica adequada, quer na língua portuguesa, quer na língua inglesa, destreza e engenho na procura de solução, e os temas identificados pelo júri como relevantes para a avaliação da prova.

A prova incidirá sobre conteúdos gerais e específicos diretamente relacionados com as exigências da função e versará sobre os temas a seguir indicados:

a) Parte Geral – 5 valores

- Código do Procedimento Administrativo;
- Regime jurídico dos trabalhadores da administração pública;
- Sistema de avaliação de desempenho (SIADAP);
- Organização e funcionamento do Instituto Politécnico de Leiria;
- Objetivos, estrutura e ações do Programa Erasmus+.

Legislação

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 4 de janeiro;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

- Estatutos do Politécnico de Leiria - Despacho Normativo n.º 6/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 58, de 21 de março.

Toda a legislação deverá ser considerada na sua atual redação.

b) Parte Específica — 15 valores

- Princípios básicos de gestão de projetos
- Funções e responsabilidades em gestão de projetos
- Gestão de riscos e conflitos em projetos internacionais
- Implementação de estratégias de internacionalização em instituições de ensino superior
- Trabalho colaborativo em equipas virtuais – organização e operacionalização

Bibliografia

- Paul Roberts, Guide to Project Management, Getting it Right and achieving lasting benefit, The economist, 2nd Edition.
- Harold R. Kerzner, Project Management, Wiley, 11th Edition.
- Hanz de Wit, Internationalization in Higher Education – a critical review, Simon Fraser University Educational Review Vol. 12 No. 3 Fall 2019.
- European Commission, Communication on a European Strategy for Universities, 2022
- European Commission, Proposal for a Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation, 2022
- Diana Gasici, Internacionalização do Ensino Superior em Portugal através dos programas Europeus de Mobilidade - Estudo de caso Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, 2016.

Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitação Académica (HA)– em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, na área CNAEF indicada;
- Formação Profissional (FP) – em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data da sua realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.
- Experiência Profissional (EP) – em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento exercido no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas;

- Avaliação de Desempenho (AD) – em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biênio 2021/2022. No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

Em que:

A. HABILITAÇÃO ACADÊMICA (HA)	
20 valores	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16 valores	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
14 valores	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO (FP)	
20 valores	>100 horas
16 valores	>/=50 horas e < 100 horas
12 valores	>/=30 horas e < 50 horas
8 valores	< 30 horas
4 valores	Sem formação profissional adequada ao perfil em referência
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS (EP)	
20 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência das características inerentes a cada perfil, por período igual ou superior a 5 anos, nomeadamente ao nível das tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho
16 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência das características inerentes a cada perfil, alcançadas por período entre os 3 anos e inferior a 5 anos, nomeadamente ao nível das tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho
12 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência das características inerentes a cada perfil, por período inferior a 3 anos, nomeadamente ao nível das tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho
0 valores	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
D. AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)	
20 valores	Reconhecimento de excelência
16 valores	Desempenho Relevante
10 valores	Desempenho Adequado
5 valores	Desempenho Inadequado

A classificação final do método de seleção avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,5 EP + 0,1 AD$$

Quarto – Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e,

por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto – Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme Perfil constante no Anexo I, incidindo nas seguintes:

A - ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;

B – INICIATIVA E AUTONOMIA - visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

D- RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO – visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E – COMUNICAÇÃO - visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F – CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

A classificação de cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das competências em análise e terá uma ponderação de 30% na avaliação final.

Sexto - Ordenação Final

A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC \text{ ou } CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo - Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e Experiência.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e Compromisso com o serviço.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e Experiência.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados.

Oitavo - Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador de deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Divisão de Contratação e Gestão de Pessoas e Carreiras, através da plataforma existente para o efeito.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,