



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRÊS TÉCNICOS SUPERIORES EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO CENTRO PARA O DESENVOLVIMENTO RÁPIDO E SUSTENTADO DO PRODUTO (CDRSP)

Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Juliana Rosa Dias, Investigadora Auxiliar do CDRsp que preside e por Rui Miguel Barreiros Ruben, Professor Coordenador do Departamento de Engenharia Mecânica da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria e Marcelo Rudolfo Calvete Gaspar, Professor Adjunto do Departamento de Engenharia Mecânica da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, na qualidade de vogais efetivos.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
2. Decidir as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, bem como os respetivos temas e bibliografia;

Assim, nos termos do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 a Avaliação Psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Adicionalmente, e 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 (EAC) 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.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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 desempenho, e a EAC, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos de seleção aplicados aos restantes candidatos.

1. **Caraterização dos postos de trabalho e habilitações exigidas** - o procedimento concursal visa a ocupação de três postos de trabalho na categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Leiria, para o desempenho de funções correspondentes ao grau de complexidade 3, em conformidade com o previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para a categoria de técnico superior, pretendendo-se que os técnicos superiores desempenhem funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica para gestão da investigação, desenvolvimento e inovação, com vista ao desenvolvimento de materiais/estruturas para processamento/obtidas por fabricação direta digital, para diversas aplicações. Competências no desenvolvimento de produto. Apoio ao desenvolvimento de trabalhos técnico-científicos nos laboratórios: Training factory, Direct Digital Manufacturing: Metals, Polymers and Composites, e Materials characterization, de acordo com os seguintes perfis:

Perfil 1 - nível de qualificação 6 ou superior: Competências na realização e análise de microCT, em especial no setor da saúde; competências na biomecânica, caracterização de materiais e no desenvolvimento e utilização de tecnologias de bio fabricação. Competências no apoio a candidaturas de projetos. Apoio ao desenvolvimento de trabalhos técnico-científicos no Laboratório Materials Characterisation. Apoio à candidatura de projetos. Funções de Técnico de Laboratório.

Perfil 2 - nível de qualificação 6 ou superior: Competências no fabrico aditivo metálico, polimérico e de compósitos desde os póis, a filamentos e à tecnologia SLM, FDM, FFM, bem como conhecimentos em tecnologias complementares tradicionais (maquinação, injeção, extrusão). Competências no apoio a candidaturas e gestão de projetos. Apoio ao desenvolvimento de trabalhos técnico-científicos no Laboratório Direct Digital Manufacturing: Metals, Polymers and Composites e Training factory. Apoio à candidatura de projetos. Funções de Técnico de Laboratório.

Perfil 3 - nível de qualificação 6 ou superior: Competências no fabrico aditivo com materiais cerâmicos. Competências no design industrial. Competências no apoio a candidaturas de projetos. Apoio ao desenvolvimento de trabalhos técnico-científicos no Laboratório Direct Digital Manufacturing: Ceramics. Apoio à candidatura de projetos. Funções de Técnico de Laboratório.

1.1 Habilitação académica exigida – titularidade de licenciatura ou grau académico superior em perfil 1- CNAEF 727, perfil 2 – CNAEF 521, perfil 3 - CNAEF 214.

2. Métodos de seleção

Sendo expectável a receção de um vasto número de candidaturas ao procedimento concursal a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, nos termos da possibilidade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será efetuada da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 19.º, da alínea q) do n.º 3 do artigo 11.º e do n.º 2 do artigo 22.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção, prova de conhecimentos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção, avaliação psicológica, a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de dez candidatos;
- c) O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção obrigatório.
- d) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo e do último método de seleção;
- d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e constantes da lista de ordenação final, homologada, será aplicado a outro conjunto de candidatos o segundo método de seleção, assim como, o método de seleção facultativo, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

3. Valoração e critérios dos métodos de seleção:

- a. **Prova de conhecimentos** – reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta de legislação não comentada, nem anotada. Durante a sua realização não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

3.1.1. Classificação e ponderação

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

3.1.2. Estrutura da Prova, legislação e bibliografia

A prova terá uma duração de 120 minutos com perguntas, 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, 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

- Regime jurídico dos trabalhadores da administração pública;
- Sistema de avaliação de desempenho (SIADAP);
- Organização e funcionamento do Instituto Politécnico de Leiria;

Legislação

- 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 6/2004, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 58, de 21 de março de 2004.

Toda a legislação deverá ser considerada na sua atual redação.

b) Parte Específica — 15 valores

- Tecnologias da Produção
- Fabricação Aditiva
- Materiais para Fabricação Aditiva
- Técnicas de caracterização

Legislação/Bibliografia

- Godec, D., Gonzalez-Gutierrez, J., Nordin, A., Pei, E., & Ureña Alcázar, J. (2022). *A Guide to Additive Manufacturing* (1st ed. 2022.). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-05863-9>.

- Brischetto, S., Maggiore, P., & Ferro, C. G. (Eds.). (2017). *Additive manufacturing technologies and applications*. MDPI - Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/books978-3-03842-549-6>
- Sufiiarov, V. (2022). *Materials, Design and Process Development for Additive Manufacturing*. MDPI - Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/books978-3-0365-4928-6>

3.2 Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Verificando-se que a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), veio informar este Instituto Politécnico em 18/07/2023 que face aos projetos e atividades em curso não poderia aplicar este método, em conformidade com o n.º 2º e 3º do artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, *a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade especializada pública, a avaliação psicológica pode ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, ou através de outra entidade especializada*. O método de seleção Avaliação Psicológica será aplicado pela Unidade de Psicologia deste Instituto.

A valoração deste método obedecerá ao estipulado no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo avaliado através das menções classificativas *Apto* e *Não Apto*.

3.3. Avaliação Curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, os seguintes elementos:

- Habilitação Académica – em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, na área perfil 1- CNAEF 727, perfil 2 – CNAEF 521, perfil 3 - CNAEF 214.
- Formação Profissional – 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;
- Experiência Profissional – 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 – em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biénio 2023/2024. 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.

Face ao exposto a avaliação será efetuada nos seguintes moldes em cada um dos parâmetros:

A. HABILITAÇÃO ACADÊMICA (HA)	
20 valores	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
16 valores	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
14 valores	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
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
10 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
14 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
2 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
12 valores	Desempenho Adequado
2 valores	Desempenho Inadequado

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

$$AC = 0,3 HA + 0,1 FP + 0,5 EP + 0,1 AD$$

3.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO – Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

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

D - ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

E - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

F - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das competências em análise, de acordo com a grelha classificativa constante no Anexo I:

A EAC terá uma ponderação de 30% na avaliação final.

4. Classificação final e critérios de desempate

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

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Ou

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

b. Critérios de desempate

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

1) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

2) Maior grau académico na área exigida na abertura do procedimento concursal;

3) Maior média final do curso de Licenciatura.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,