

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para o recrutamento de um técnico superior para a área de recursos humanos, com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida.

Aos vinte e quatro dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, reuniu o Júri nomeado por Deliberação do Conselho Diretivo do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P. (IFAP), de 18 de outubro de 2018, para o procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho para a carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IFAP, I.P., com a finalidade de definir os parâmetros dos métodos de seleção e a respetiva ponderação a utilizar na avaliação dos candidatos.

O presente procedimento concursal contempla os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos e Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como, aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação, se tenham, por último, encontrado a exercer as referidas funções, o método de seleção a aplicar é o da Avaliação Curricular, podendo no entanto, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, optar pela Prova de Conhecimentos.

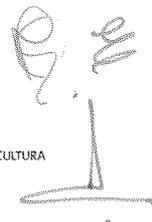
A Prova de Conhecimentos e a Avaliação Curricular têm uma ponderação de 70%, a Entrevista Profissional de Seleção 30%.

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova terá a forma oral, sem consulta. A duração será, até de 45 minutos, versando a seguinte temática:

Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o setor Bancário;



Código do Trabalho e Instrumentos de Regulamentação Coletiva com particular relevância para o setor bancário, designadamente no âmbito do Regulamento do Crédito à Habitação;

Orgânica do IFAP e respetivos estatutos;

Regime Geral da Segurança Social e Regime da Proteção Social Convergente;

A prova será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Avaliação Curricular (AC)

Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo a sua ponderação expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,10* HA + 0,20* FP + 0,60* EP + 0,10* AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

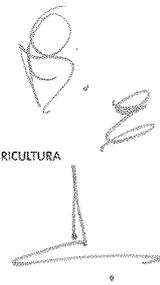
EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas (HA)

Visa avaliar a habilitação dos candidatos, o Júri deliberou a seguinte valoração:

Licenciatura20 valores



Formação Profissional (FP)

Pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas por documento adequado e relacionadas com as exigências e as competências necessárias com as áreas específicas da atividade objeto do procedimento.

Este fator é ponderado de acordo com os critérios abaixo indicados:

Ações de formação < 75 horas.....1 valor

Ações de formação ≥ 75 horas ≤ 125 horas.....3 valores

Ações de formação > 125 horas ≤ 200 horas.....5 valores

Ações de formação > 200 horas ≤ 275 horas.....10 valores

Ações de formação > 275 horas ≤ 350 horas.....15 valores

Ações de formação > 350 horas.....20 valores

Experiência Profissional (EP)

Neste item pretende-se avaliar o percurso profissional dos candidatos, a experiência adquirida, nomeadamente nas áreas específicas objeto do procedimento.

Serão valorizados os candidatos que, cumulativamente, tenham experiência profissional comprovada nas seguintes áreas:

a) Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o Setor Bancário, nomeadamente no que respeita à garantia de benefícios e ao reconhecimento do direito em caso de cessação de contrato de trabalho;

b) Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e Regime Geral consagrado no Código do Trabalho e Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT);

c) Tratamento e manutenção de processos relacionados com o crédito à habitação no âmbito do ACT para o Setor Bancário.

A valoração será de acordo com os seguintes critérios:

Sem experiência..... 0 valores

Com experiência > 0 ≤ 5 anos.....5 valores

Com experiência > 5 anos ≤ 10 anos.....10 valores

Com experiência > 10 anos ≤ 15 anos.....15 valores

Com experiência > 15 anos.....20 valores

Avaliação do Desempenho (AD)

Neste fator o Júri considera a média das expressões quantitativas dos últimos 3 anos, tendo em conta a aplicação do SIADAP, com a correspondência para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Valoração
≥ 4,501 a 5	20 valores
≥ 4 a ≤ 4,500	18 valores
≥ 3 a ≤ 3,999	16 valores
< 3	10 valores

Aos candidatos que não tenham sido sujeitos a Avaliação de Desempenho, será atribuída a classificação de 16 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é expressa numa escala de 0 a 20 valores.

O método utilizado pelo júri para a realização da EPS baseia-se no modelo S.T.A.R (Situação, Tarefas, Ações e Resultados) cujo objetivo consiste na averiguação de

aspectos comportamentais dos candidatos, mediante a descrição de situações específicas vivenciadas, pelos próprios, no passado, com vista à aferição das competências necessárias para o exercício das funções objeto deste procedimento concursal.

O princípio deste método consiste na análise do comportamento passado dos candidatos, de forma estruturada e planeada, a partir do perfil de competências considerado adequado para o provimento dos postos de trabalho.

O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

Relacionamento Interpessoal (RI);

Capacidade de Comunicação (CC);

Motivação (M)

A EPS terá uma duração máxima de 45 minutos e a nota final será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores acima referidos.

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Capacidade de Comunicação (CC)					
Motivação (M)					

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\text{RI} + \text{CC} + \text{M}}{3}$$

Classificação Final (CF)

O ordenamento final dos candidatos pela aplicação dos referidos métodos de seleção é expresso numa classificação de 0 a 20 valores e resulta, consoante os casos, da aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,70*AC + 0,30*EPS$$

ou

$$CF = 0,70*PC + 0,30*EPS$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os resultados de todas as fórmulas serão aproximados às centésimas.

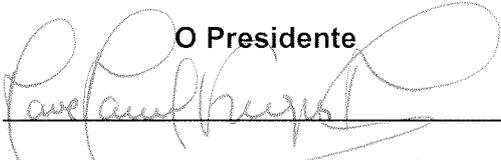
Em qualquer fase do procedimento, os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores, sendo eliminados caso não obtenham aquela pontuação, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião tendo sido lavrada e assinada a presente ata pelos membros do Júri.

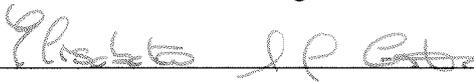


O Presidente



(Maria Manuel Kerque Mesquita)

1.º Vogal



(Elisabete Maria Jorge Costa)

2.º Vogal



(Vitor Manuel Soares Alberto Galamba)