

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico

DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Ata nº 1

Aos quinze dias do mês de julho de dois mil e dezanove, pelas 14:00 horas, na Escola Superior de Saúde Instituto Politécnico de Bragança (IPB), sito na Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança, Portugal, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na categoria/carreira de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do IPB, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, reuniu o júri do procedimento concursal, aberto por despacho do Presidente do IPB, estando presentes: Presidente: Olívia Rodrigues Pereira, Subdiretora da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Bragança; Vogais efetivos: 1º - Josiana Adelaide Vaz, Professora Adjunta da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Bragança, que substituirá a presidente do júri nas faltas e impedimentos; 2º - António José Madeira Nogueira, Professor Adjunto da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Bragança.

A presente reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a seguinte caracterização: atividades de apoio aos trabalhos em curso nos laboratórios; preparação de meios de cultura, soluções e outro material necessário; colaborar na manutenção da limpeza, arrumação dos reagentes, material e equipamento necessário para o funcionamento dos trabalhos laboratoriais no âmbito do ensino e investigação; manutenção de bases de dados de reagentes, meios de cultura e material corrente

e gestão de stocks; estabelecimento de contactos com empresas e fornecedores de reagentes, materiais diversos e equipamentos de laboratório e de manutenção e reparação de equipamentos; conhecimentos da língua inglesa falada e escrita para interatuar com estudantes, professores e fornecedores estrangeiros; capacidade de utilizar o Outlook, Excel, Word e plataformas informáticas.

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método de avaliação, e resultará na seguinte fórmula:

a) Candidatos que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, ou muito embora detendo uma relação jurídica de emprego público, não façam a opção de afastamento deste método de avaliação:

$$OF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

b) Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

$$OF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

Em que: OF= Ordenação Final; PC= Prova de Conhecimentos; AP= Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

Prova de conhecimentos (PC) – Visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. A Prova de Conhecimentos Escrita visa avaliar o nível de conhecimentos profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, com consulta da legislação não comentada/anotada, e obedecerá, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se valoração até às centésimas. A prova terá a duração de 90 minutos com 30 minutos de tolerância, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 neste método de avaliação, que irá incidir sobre os seguintes temas: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior: Lei nº 62/2007, de 10 de setembro; Lei-Quadro dos Institutos: Lei nº 3/2004, de 15 de janeiro; Estatutos do Instituto Politécnico de Bragança: Despacho Normativo nº 62/2008, de 5 de dezembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei nº 66-B/2007,

de 28 de dezembro.; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Anotada e Comentada, Miguel Lucas Pires, 2018, Almedina.

Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos, terá em conta a caracterização do posto de trabalho e abrangerá os seguintes parâmetros:

- Capacidade de comunicação – onde se avaliará a clareza da expressão oral com enfoque na riqueza de vocabulário técnico, quer ao nível da diversidade, quer da frequência com que é utilizado no discurso;
- Compreensão da natureza da função - onde se avaliará a perceção integrada das tarefas inerentes ao posto de trabalho, visão integrada das áreas de conhecimento próprias do posto de trabalho a ocupar e correspondentes capacidades de análise e de síntese;
- Compreensão das responsabilidades da função – onde se avaliará a concordância entre o discurso e o afirmado no currículo, bem como a compreensão do enquadramento da atividade desenvolvida no posto de trabalho no atual modelo de gestão da administração pública.

Cada parâmetro será pontuado pela evidência inequívoca dos elementos que o integram, atendendo a que:

- a) a não evidência ou a evidência num grau muito fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Insuficiente, 4 valores;
- b) a evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Reduzido, 8 valores;

- c) a evidência num **grau médio** da maioria dos elementos que o compõem tem uma valorização de Suficiente; **12 valores**;
- d) a evidência num **grau bom** da maioria dos elementos que o compõem tem uma valorização de Bom; **16 valores**;
- e) a evidência num **grau muito bom** da maioria dos elementos que o compõem tem uma valorização de Elevado, **20 valores**.

Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, que é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas. A classificação resultará do somatório das pontuações obtidas aos fatores Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), Avaliação de Desempenho (AD):

- Habilitação Académica de Base (HA), onde se avaliam as seguintes situações:

- a) Doutoramento: 20 valores;
- b) Mestrado: 15 valores;
- c) Licenciatura: 10 valores.

- Formação Profissional (FP), onde se avaliam as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

- a) > 100 horas: 20 valores;
- b) = ou < 100 horas e > a 50 horas: 15 valores;
- c) = ou < 50 horas e > 25 horas: 10 valores;
- d) = ou < 25 horas: 0 valores.

- Experiência Profissional (EP), em que será avaliado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, avaliando-se pela sua natureza e duração, nos seguintes termos:

- a) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 5 anos: 20 valores;

(Handwritten signature and initials)

- b) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos: 15 valores;
- c) Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 3 anos: 10 valores;
- d) Exercício de funções não idênticas às do posto de trabalho: 0 valores.

-Avaliação de Desempenho (AD), relativa aos últimos três anos com exercício de atribuições idênticas à do posto de trabalho, de acordo com a seguinte ponderação:

- a) 2 menções de Desempenho Excelente obtidas nos últimos 4 anos – sem qualquer menção de Desempenho Inadequado/Insuficiente: 20 valores;
- b) 2 menções de Desempenho Relevante/Muito Bom sem qualquer menção de Desempenho Inadequado: 15 valores;
- c) 2 menções de Desempenho Adequado/Bom, sem qualquer menção de Desempenho Inadequado/Insuficiente; Candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis não possuem avaliação de desempenho (8.º n.º 2 c) da Portaria n.º 125.º-A/2019): 10 valores;
- d) 1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente: 0 valores.

O resultado final da AC será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com a seguintes competências essenciais para o exercício da função:

- a) Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas práticos concretos;
- b) Competência 2 (C2): Autonomia e responsabilidade;
- c) Competência 3 (C3): Aptidão para trabalhar em equipa.

A sua valoração é efetuada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, a classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida pela seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1+C2+C3)/3$$

De acordo com a legislação em vigor, a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método seguinte. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

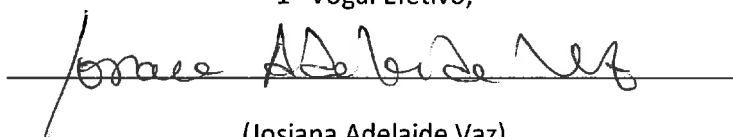
Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente do Júri,



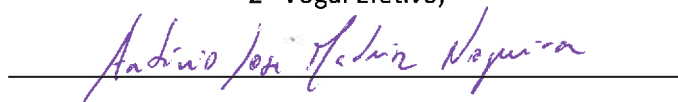
(Olívia Rodrigues Pereira)

1º Vogal Efetivo,



(Josiana Adelaide Vaz)

2º Vogal Efetivo,



(António José Madeira Nogueira)