



NIPC 600 013 758

Tel. (+351) 273 303 200 • Fax 273 325 405 • <http://www.ipb.pt>
Campus de Santa Apolónia • 5300-253 BRAGANÇA • Portugal

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 dezasseis dias do mês de julho de dois mil e dezanove, pelas 16:00 horas, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Bragança, (IPB), sito no campus Santa Apolónia, 5300-253 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 Instituto Politécnico de Bragança, 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: Maria José Miranda Arabolaza, Professora Adjunta da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Bragança,-----

-----Vogais efetivos: -----

-----António Castro Ribeiro, Subdiretor da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Bragança, -----

-----Maria Jesus Rodrigues Caldeireiro Nunes, Técnica Superior da Escola Superior Agrária 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:-----

-----Apoio na organização dos espaços e equipamentos laboratoriais e gerir e organizar a requisição e stock de materiais e reagentes que garantam o normal funcionamento das aulas do departamento de biologia e biotecnologia, bem como apoio e acompanhamento na preparação das aulas segundo as propostas e os protocolos previamente estabelecidos.-----

-----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 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/annotada, e obedecerá, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores. A prova terá a duração de 90 minutos com 30 minutos de tolerância, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação, que irá incidir sobre os seguintes temas: -----

-----a) 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;-----

-----No que diz respeito à bibliografia, atente-se nos capítulos 3 e 12 da seguinte referência:-----

-----Organização Mundial de Saúde (OMS), 2004. Manual de Segurança Biológica de Laboratório, 3ª Edição, Genebra. Capítulo 3 – Laboratório de base níveis 1 e 2 de segurança biológica; Capítulo 12 – Boas técnicas microbiológicas.-----

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

Avaliação Curricular, 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 valoração até às centésimas. A classificação resultará do somatório das pontuações obtidas aos fatores: 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 (FF), 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;-----
- 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:-----

$AC = (HA \times 10 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 45 \%) + (AD \times 35 \%)$ -----

Entrevista de Avaliação de Competências, que visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as 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:-----

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

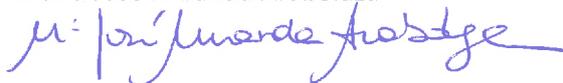
-----De acordo com a legislação em vigor, a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, 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.-----

O Júri

Presidente

Maria José Miranda Arabolaza



Vogais

António Castro Ribeiro



Maria de Jesus Rodrigues Caldeireiro Nunes

