

Handwritten marks in blue ink, including a checkmark and a signature.

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 técnico superior

ATA nº 1

Aos 16 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um pelas 11:00 horas, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Bragança, (IPB), sito no Campus Santa Apolónia, 5300-253 Bragança, Portugal, reuniu o júri do procedimento concursal, estando presentes: -----

Presidente: Miguel José Rodrigues Vilas Boas, Professor Coordenador da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Bragança,-----

Vogais efetivos:-----

Elsa Cristina Dantas Ramalhosa, Professora Coordenadora 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 parâmetros de avaliação e respetiva ponderação. -----

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Bragança, com a seguinte caracterização: Funções: apoio na organização dos espaços e equipamentos e na realização das atividades desenvolvidas nos laboratórios de proteção de plantas, sanidade vegetal, enologia e agroindústrias; gestão e organização de equipamentos, materiais e reagentes que garantam o normal funcionamento das aulas nos espaços laboratoriais; apoio e acompanhamento na preparação das aulas laboratoriais de acordo com os protocolos experimentais; apoio às atividades de investigação no âmbito de trabalhos e projetos. -----

No que respeita às habilitações literárias, requer-se licenciatura na área de educação e formação: 621- Produção Agrícola e Animal, sem possibilidade de substituição do nível

habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

Métodos de Seleção-----

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

- Prova de conhecimentos (PC);-----
- Avaliação psicológica (AP);-----
- Entrevista profissional de seleção (EPS).-----

No caso de os candidatos reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo legal, os métodos de seleção seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);-----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);-----
- Entrevista profissional de seleção (EPS).-----

Para cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:-----

AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberou-se, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:-----

a. Habilitação académica (HA)	
20	Mestrado com classificação igual ou superior a 18 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 18 valores

18	Mestrado com classificação igual ou superior a 16 valores ou Licenciatura com classificação igual ou superior a 16 valores
16	Mestrado com classificação inferior a 16 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 14 valores
14	Mestrado com classificação inferior a 16 valores e Licenciatura com classificação igual ou superior a 12 valores
12	Licenciatura com classificação igual ou superior a 12 valores
10	Licenciatura com classificação inferior a 12 valores
b. Formação profissional (FP)	
20	= ou > a 300 h
18	< 300 h e > ou = a 200 h
16	< 200 h e > ou = a 100h
14	< 100 h e > ou = a 50 h
12	< a 50 h e > ou = a 25 h
10	< 25 h ou > 1 h
0	Sem formação profissional
c. Experiência profissional (EP)	
20	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
16	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
10	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 3 anos
0	Exercício de funções não idênticas às do posto de trabalho

d. Avaliações do desempenho obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, se aplicável, referentes a funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar (AD)	
20	1 menção de Desempenho Excelente, sem menção de Desempenho Inadequado
16	1 menção de Desempenho Relevante, sem menção de Desempenho Inadequado
12	Desempenho Adequado, sem menção de Desempenho Inadequado; Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual)
0	1 menção de Desempenho Inadequado

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:-----

$$AC = (a \times 15\%) + (b \times 15\%) + (c \times 40\%) + (d \times 30\%) \text{ -----}$$

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos.-----

Neste contexto, deliberou-se avaliar os seguintes parâmetros:-----

a) Capacidade de comunicação: pretende-se avaliar a clareza da expressão oral com enfoque na riqueza de vocabulário técnico, quer ao nível da diversidade e da frequência com que é utilizado no discurso, a capacidade de comunicação manifestada através da

linguagem oral e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. -----

b) Compreensão da natureza da função: pretende-se avaliar 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. ----

c) 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. -----

d) Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço; -----

e) Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. -----

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

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

ii) a evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Reduzido - 8 valores; -----

iii) a evidência num grau médio da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Suficiente - 12 valores; -----

iv) a evidência num grau bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Bom - 16 valores; -----

v) a evidência num grau muito bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de Elevado - 20 valores. -----

O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula: -----

EPS = (a + b + c + d + e)/5-----

PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação simples, sem anotações ou comentários. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova incide sobre os seguintes conteúdos: Noções de Fitotecnia Geral, Proteção Integrada, Vinhos, Azeite, Boas Práticas de Laboratório; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Recomenda-se aos candidatos a consulta da seguinte bibliografia: -----

- a) Estatutos do Instituto Politécnico de Bragança: Despacho Normativo nº 62/2008, de 5 de dezembro; -----
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei nº 35/2014, de 20 de junho; -----
- c) Villalobos F.C.; Mateos, L.; Orgaz, F.; Fereres, E. (2009). Fitotecnia: bases y tecnologías de la producción agrícola. Mundi-Prensa (Ed.). Madrid 2009 (ISBN 9788484763826). -----
- d) DGAV (2018). Plano de ação Nacional para o uso sustentável de produtos fitofarmacêuticos - Estabelecimento e Implementação - 1ª Revisão (2018-2023). Aprovado pela Portaria nº82/2019 de 20 de março dos Ministérios do Ambiente e Transição Energética e da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural. Lisboa. -----
- e) Cardoso, A.D. (2020). O Vinho da Uva à Garrafa. Agrobook (Ed.). 2ª Edição. -----
- f) Regulamento (CEE) N.º 2568/91 da Comissão de e 11 de julho de 1991 relativo às “Características dos azeites e dos óleos de bagaço de azeitona, bem como aos métodos de análise relacionado”. Documento consolidado. -----
- g) Simões, J.A.M.; Botas Castanho, M.A.R.; Lampreia, I.M.S.; Santos, F.J.V.; Nieto de Castro, C.A.; Norberto, M. de F.; Pamplona, M.T.; Mira, L.; Meireles, M.M. (2008). Guia

do Laboratório de Química e Bioquímica. 2ª Edição. Lidel – Edições Técnicas, Lda..
Lisboa. -----

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.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa avaliar, através de relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -- Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria para Avaliação de Desempenho no exercício de funções públicas. -----

A entrevista de avaliação de competências será realizada por trabalhador com formação adequada para o efeito, que elaborará o guião para a entrevista com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente: -----

- a) Conhecimentos especializados e experiência; -----
- b) Comunicação; -----
- c) Orientação para resultados; -----
- d) Iniciativa e autonomia. -----

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

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$



ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula: -----

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

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula: -----

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

Em que: CF = Classificação Final, PC = Prova de Conhecimentos, AC = Avaliação Curricular, AP = Avaliação Psicológica, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

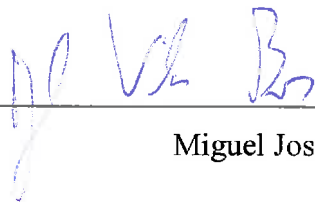
Cada um dos métodos de seleção *supra* descritos tem carácter eliminatório, pelo que é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam. -----

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

Presidente

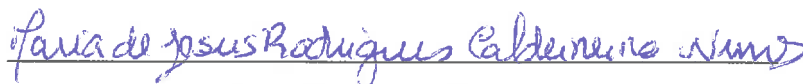


Miguel José R. Vilas Boas

Vogais



Elsa Cristina Dantas Ramalhosa



Maria de Jesus Rodrigues Caldeireiro Nunes

