

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 10:00 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:-----

Maria José Miranda Arabolaza, Professora Adjunta 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: apoio às atividades laboratoriais letivas, de investigação e de prestação de serviços à comunidade realizadas nos laboratórios de biologia, bioquímica, microbiologia e química; gestão da utilização e manutenção dos equipamentos e dos espaços laboratoriais; gestão de stocks e de resíduos.-----

No que respeita às habilitações literárias, requer-se licenciatura incluída numa das seguintes áreas de educação e formação: 421 Biologia e Bioquímica, 442 Química, 524 Tecnologia de Processos Químicos, 541 Indústrias Alimentares ou 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 e 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 possuam 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: higiene e segurança no laboratório; controlo de perigos químicos e biológicos; técnicas laboratoriais; 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) 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; -----
- d) Guia do Laboratório de Química e Bioquímica: J. A. Martinho Simões, Miguel A. Botas Castanho, Isabel M. S. Lampreia, Fernando J. V. Santos, Carlos Nieto de Castro, M. Teresa Pamplona, Manuel E. Minas da Piedade 2017 Lidel, Edições Técnicas Lda. Lisboa; Capítulo 2 – No laboratório; Capítulo 8 - Medida de propriedades: massa e densidade; Capítulo 9 – Medida de propriedades: temperatura; Capítulo 11- Medida de propriedades: pH e Capítulo 12 - Segurança. -----

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

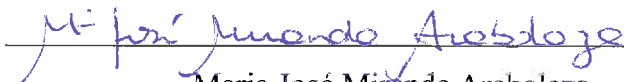


Miguel José R. Vilas Boas

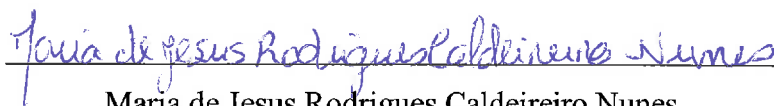
NIPC 600 013 758

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

Vogais



Maria José Miranda Arabolaza



Maria de Jesus Rodrigues Caldeireiro Nunes

