

**CONTRATAÇÃO DE PESSOAL POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE
UMA VAGA PARA TÉCNICO SUPERIOR
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO EM EDUCAÇÃO-inED**

Ata Nº 1

Aos vinte dias do mês de abril de 2022, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído por Miguel Augusto Meneses da Silva Santos, Vice-Presidente da Escola Superior de Educação do IPPorto, Paula Cristina Pereira Vieira Murillo y Araoz, Secretária da Escola Superior de Educação do IPPorto, Irene da Luz Esteves Peres, Técnica Superior, a fim de proceder à especificação e ponderação dos critérios de seleção.

Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e o método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e o método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhes serão aplicáveis os métodos referidos no ponto anterior.

Prova de Conhecimentos (PC)

Este método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e terá uma ponderação de 45% na avaliação final.

A prova de conhecimentos comportará uma única fase, com carácter eliminatório. As temáticas da prova de conhecimentos vão incidir sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas indicados, a legislação e a bibliografia mencionadas, obedecendo às seguintes regras:

16/11
Peg

Prova escrita, sem consulta, com a duração de 60 minutos.

Parte I – Será constituída por perguntas gerais no âmbito da orgânica da Escola Superior de Educação; vínculo de emprego público; avaliação de desempenho; orçamento de estado; regulamentação na área da investigação, constituída por 10 perguntas com resposta de escolha múltipla, com 4 opções, sendo que:

cada resposta certa é valorada com 1,000 valores;

cada resposta errada desconta 0,250 valores;

cada pergunta não respondida não é valorada.

Parte II – Serão avaliadas a capacidade de raciocínio, de comunicação, e o uso adequado da língua inglesa.

Cada resposta certa será valorada em 0,25 valores. O nível da prova será B2.2.

Parte II.1 – 20 frases para 'error correction'

Parte II.2 – 'gap filling' – 20 frases para completar um espaço (no âmbito de léxico, tempos verbais, preposições, etc.).

Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem uma ponderação na avaliação final de 25% e tem como objetivo avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências: orientação para resultados (C1); planeamento e organização (C2); análise da informação e sentido crítico (C3); trabalho de equipa e cooperação (C4); tolerância à pressão e contrariedades (C5); autonomia e proatividade (C6).

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Nesta última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e a classificação

obtida em cada um deles, e será realizada na presença de todos os elementos do Júri, tendo uma duração não superior a 30 minutos. A ponderação na avaliação final é de 30%.

A Entrevista Profissional de Seleção é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores.

Serão ponderados os seguintes fatores: conhecimentos e competências para o posto de trabalho(f1); motivação e interesse(f2); relacionamento interpessoal(f3), responsabilidade e compromisso com o serviço(f4); capacidade de comunicação(f5); sentido crítico(f6).

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (f1+f2+f3+f4+f5+f6)/6$$

Avaliação Curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,30 HA) + (0,10 FP) + (0,50 EP) + (0,10 AD)$$

Habilitação Académica (HA)

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação exigida é licenciatura.

Valorização da Habilitação Académica:

grau exigido à candidatura – 16 valores

grau superior exigido à candidatura – 20 valores

Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos e com duração mínima de 6 horas.

Valorização da Formação Profissional:

sem ações de formação – 0 valores;

com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 1 valor por cada ação, com limite de 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência no âmbito de: apoio à execução de projetos financiados; secretariado associado ao quotidiano dos investigadores; apoio à execução de projetos de investigação com financiamentos externos e internacionais; conhecimentos e experiência sobre os principais indexadores bibliométricos de revistas científicas; realização de traduções e revisão de textos nos idiomas inglês e espanhol; gestão de páginas pessoais científicas e institucionais; dinamização e organização de eventos científicos; controlo e execução financeira de verbas individuais de investigadores, particularmente decorrentes de financiamentos da FCT.

Valorização da Experiência Profissional (EP):

- até dez anos – 10 valores;
- superior a dez anos e até quinze anos – 14 valores;
- superior a quinze e até vinte anos – 16 valores;
- superior a vinte anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 6 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de avaliação de desempenho será considerada a média aritmética simples dos três últimos biénios (2015–2016; 2017–2018; 2019–2020), sendo que:

- Desempenho Inadequado – 0 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Reconhecimento de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método tem uma ponderação na avaliação final é de 25% e tem o intuito de obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definidas: orientação para resultados (C1); planeamento e organização (C2); análise da informação e sentido crítico (C3); trabalho de equipa e cooperação(C4); tolerância à pressão e contrariedades(C5); autonomia e proatividade(C6).

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

Classificação Final:

Classificação final = 45% PC + 25% AP + 30% EPS

ou

Classificação final = 45% AC + 25% EAC + 30% EPS

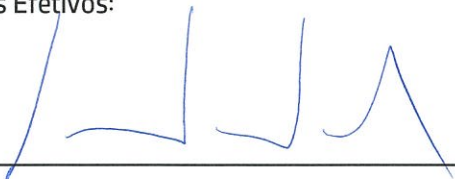
Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

Presidente do Júri :



Prof. Doutor Miguel Augusto Meneses da Silva Santos

Vogais Efetivos:



Dra. Paula Cristina Pereira Vieira Murillo y Araoz



Dra. Irene da Luz Esteves Peres