P.PORTO ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto Carreira/Categoria de Técnico Superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para atividades de suporte à investigação no Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED) e na Unidade de Apoio à Escola Inclusiva (UAEI)

O Júri do concurso, composto por Maria Manuela Pires Sanches Ferreira, professora coordenadora, como sua presidente, e pelos vogais Miguel Augusto Meneses da Silva Santos, professor adjunto e Sara de Barros Araújo, professora adjunta - em substituição de Sílvia Araújo de Barros, professora adjunta, impedida, por motivos de saúde, de participar na reunião, reunido a 22 de setembro de 2016, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, na Rua Dr. Roberto Frias, nº 602, 4200-465 Porto, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constantes desta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: Nº de Postos de trabalho: 1; Carreira/Categoria de Técnico Superior, funções de suporte à investigação no Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED) e na Unidade de Apoio à Escola Inclusiva (UAEI); em regime de trabalho em funções públicas por tempo determinado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na lei nº 35/2014, de 20 de junho, e na Portaria nº 83-A/2009, na redação em vigor, e serão aplicados da seguinte forma:

1. Avaliação Curricular (AC)

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Conforme estabelecido no Aviso n.º 11219/2016, os métodos serão utilizados de forma faseada e assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A aplicação dos métodos obrigatórios (Avaliação Curricular) é efetuada à totalidade dos candidatos. A aplicação do segundo método (Entrevista Profissional de Seleção) é efetuada aos oito candidatos com pontuação mais elevada aprovados na Avaliação Curricular, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes fatores de avaliação e utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação desses fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC)

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)

- Formação Profissional (FP)

- Experiência Profissional (EP)

- Avaliação do Desempenho (AD)

1.2. Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

A Avaliação Curricular será valorada na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

AC = (2HA+FP+2EP+AD)/6

Sendo:

HA – Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: o júri considerou como preferenciais licenciaturas em áreas da Educação ou outras áreas afins, como Psicologia, Terapia Ocupacional, Terapia da Fala.

Assim, habilitações nestas áreas serão classificadas da seguinte forma:

Licenciatura – 14 valores;

Mestrado – 16 valores;

Doutoramento – 20 valores;

Habilitações noutras áreas serão classificadas como:

Licenciatura – 10 valores;

Mestrado – 12 valores;

Doutoramento – 14 valores.

FP – Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções definidas no ponto 7 do Aviso de concurso (Aviso n.º 11219/2016), <u>cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas</u>:

Ações de formação com duração ≤ a 12 horas – 0,5 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 12 horas e ≤ 35 horas – 1 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 35 horas e ≤ 100 horas – 1,5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 100 horas – 2 valores/cada ação.

Cada dia de formação corresponde a 6 horas, exceto se existir valor diferente no certificado. Só será considerada a formação frequentada após a obtenção da licenciatura.

EP – Experiência Profissional, considerando a experiência obtida com a execução de tarefas inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. Assim, o júri decidiu pontuar a experiência do candidato através de:

1. Tempo de serviço em funções idênticas (10 valores)

Inferior a um ano – 0,5 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos – 1 valor;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos – 2 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos – 6 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos – 8 valores;

Igual ou superior a 20 anos – 10 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado. Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção da licenciatura. O serviço prestado em regime de estágios ou voluntariado não será valorado.

2. Demonstração da experiência na realização das atividades consideradas preferenciais (10 valores)

a. Atividades de investigação, designadamente ao nível da recolha, do tratamento e da interpretação de dados (experiência no uso de softwares de tratamento de dados quantitativos e qualitativos – SPSS e Nvivo, e de gestão de referências bibliográficas)

Uma atividade demonstrada – 1 valor

Mais de duas atividades demonstradas – 2 valores

b. Redação de artigos nacionais e internacionais

Uma atividade demonstrada – 1 valor

Mais de duas atividades demonstradas – 2 valores

c. Projetos nacionais e internacionais relacionados com a educação financiados por fundos públicos ou através de agências nacionais ou internacionais

Uma atividade demonstrada – 1 valor

Mais de duas atividades demonstradas – 2 valores

d. Utilização da Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde como referencial de suporte ao processo de avaliação e de eligibilidade dos alunos para os serviços de educação especial; no desenvolvimento de programas educativos individuais

Uma atividade demonstrada – 1 valor

Mais de duas atividades demonstradas – 2 valores

e. Avaliação de crianças, integrando equipas transdisciplinares

Uma atividade demonstrada – 1 valor

Mais de duas atividades demonstradas – 2 valores

AD – Avaliação do desempenho, onde se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei nº 10/2004, de 22 de março, e decreto regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente – 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento – 8 valores

Desempenho Bom – 16 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado – 5 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

2. Entrevista Profissional de Seleção

A entrevista profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas (ponderação 20%)

Atitude desadequada e ausência de motivação – classificação insuficiente (4 valores)

Atitude pouco adequada/pouca motivação – classificação reduzido (8 valores)

Atitude e motivação adequadas – classificação suficiente (12 valores)

Atitude/motivação muito adequadas – classificação bom (16 valores)

Atitude/motivação excelentes – classificação elevado (20 valores)

Critério 2 – Experiência na área em que é aberto o procedimento N (ponderação 40%)

Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)

Pouca experiência, inferior a dois anos – reduzido (8 valores)

Experiência suficiente, entre dois e três anos – suficiente (12 valores)

Experiência relevante, mais de três anos e menos de cinco anos – bom (16 valores)

Grande experiência, mais de cinco anos – elevado (20 valores)

Critério 3 – Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional (ponderação 20%)

Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)

Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)

Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)

Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)

Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação 20%)

Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)

Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)

Razoável cacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)

Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)

Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados dos n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da fórmula:

CF = (0,70XAC) + (0,30XEPS)

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação da fórmula anterior, será elaborada uma lista única com a ordenação final. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da lei 35/2014, de 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da entrevista profissional de seleção e depois pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional.

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

Porto, 26 de setembro de 2016