

## Procedimento Concursal:

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> A termo          | <input type="checkbox"/> Indeterminado          |
| <input type="checkbox"/> Assistente Operacional      | <input type="checkbox"/> Assistente Operacional |
| <input type="checkbox"/> Assistente Técnico          | <input type="checkbox"/> Assistente Técnico     |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior | <input type="checkbox"/> Técnico Superior       |
| <input type="checkbox"/> Informática                 | <input type="checkbox"/> Informática            |
| <input type="checkbox"/> Outro                       | <input type="checkbox"/> Outro                  |

Local	Nas instalações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras do Instituto Politécnico do Porto		
Área	Serviços de Comunicação e Relações Externas	N.º Postos	1
Júri	Presidente	Carla Pereira, Vice-Presidente da ESTGF IPP	
	Vogal efetivo	Catarina Martins, Administradora da ESTGF IPP	
	Vogal efetivo	Marisa Ferreira, Professora Adjunta da ESTGF IPP	
Ordem de trabalhos	1. Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e dos sistemas de valoração dos métodos de seleção.		

## 1. Métodos de seleção

O Método de seleção obrigatório previsto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e de acordo com n.º 3 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril – Avaliação Curricular, complementado com método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, resultando na seguinte equação:

$$CF = 60\% (AC) + 40\% (EPS)$$

em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EPS – Entrevista profissional de seleção

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular (AC) incide 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. Este fator é valorado de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = (3EP + HAB + FP) / 5$$

em que:

EP – Experiência profissional

HAB – Habilitação académica

FP – Formação profissional

Com o parâmetro da Experiência Profissional (EP) pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho

*Carla Pereira*  
*Administradora*  
*Fevereiro*

em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Experiência profissional na área relacionada com a atividade principal do posto de trabalho
Até 2 anos: 12 valores
Superior a 2 e até 5 anos: 16 valores
Superior a 5 anos: 20 valores

Aos candidatos é exigido que possuam como **Habilitações Acadêmicas (HAB)**: Licenciatura nas áreas da Gestão. As habilitações literárias serão valoradas da seguinte forma:

– Grau de licenciatura: 20 valores;

Na **Formação Profissional (FP)** serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas, nos últimos 5 anos. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Duração das ações de formação

Sem formação	Até 25 horas	Entre 26 e 50 horas	Entre 51 e 100 horas	Mais de 101 horas
0 valores	0,5 valores cada	0,75 valores cada	1 valor cada	1,25 valor cada

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas de duração da ação.

A **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.

Este método de seleção é valorado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (3MD+2EP+DL+RI+CE)/8$$

em que:

MD – Motivação e disponibilidade para o desempenho da função

EP– Experiência profissional

DL – Domínio da língua inglesa

RI – Relacionamento Interpessoal

CE – Capacidade de expressão verbal

- **Motivação e disponibilidade para o desempenho da função (MD):** Neste item procurar-se-á averiguar as motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.
- **Experiência profissional (EP):** Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo

*Georgina  
Estrela  
Ferreira*

funcional do posto de trabalho perante uma situação em função de conhecimentos adquiridos.

- **Domínio da língua Inglesa (DL):** Neste item avaliar-se-á o grau de compreensão e de expressão usando a língua inglesa durante a entrevista, durante alguns momentos da entrevista.
- **Relacionamento Interpessoal (RI):** Considerar-se-á neste item a postura e de estabelecimento de relação, no momento da entrevista Neste item avaliar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações hipotéticas a nível profissional.
- **Capacidade de expressão verbal (CE):** Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.

## 2. Exclusão

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

## 3. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Caso a igualdade ainda persista deverá ser feito o desempate por votação do Júri, em caso de empate cabe ao presidente do júri o voto de qualidade.

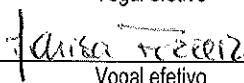
Lida esta ata e considerada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.



Presidente do júri



Vogal efetivo



Vogal efetivo