

*H. King**Catarina Martins***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	Gabinete da Qualidade	N.º Postos	1
Júri	Presidente	Vanda Lima, Vice-Presidente da ESTGF IPP	
	Vogal efetivo	Carla Pereira, Vice-Presidente da ESTGF IPP	
	Vogal efetivo	Catarina Martins, Administradora da ESTGF IPP	
Ordem de trabalhos	1. Fixação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação		

1. Requisitos de admissão

- 1.1 Podem candidatar-se ao presente procedimento indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, reúnam, para além de outros que a lei preveja, os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- 1.2 Possuir grau académico de licenciatura ou outro superior a este, nas áreas da Gestão da Qualidade ou afins;
- 1.3 Nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem candidatar-se ao procedimento concursal:
- trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
 - trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
 - trabalhadores integrados em outras carreiras;
 - em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores referidos no número anterior, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído;
- 1.4 De acordo com o estabelecido no artigo 19º, n.º 3, alínea l) da Portaria n.º 83-A/2009, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

2. Métodos de seleção.

2.1 Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, e ao abrigo do estabelecido no artigo 36º, n.º 4 e 6 da LTFP, bem como nos artigos 6º, n.º 3 e 7º, n.º 1, alínea a), ambos da Portaria n.º 83-A/2009, no presente procedimento concursal serão utilizados os seguintes métodos de seleção, obrigatório e facultativo, respetivamente:

- a) 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;
- b) Entrevista profissional de seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e 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.

2.2 Face às necessidades funcionais acima referenciadas e à importância que assume o seu célere suprimento no contexto do regular funcionamento do Gabinete da Qualidade, o presente recrutamento tem carácter urgente, pelo que os métodos de seleção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma, nos termos do disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de fevereiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril:

- a) Aplicação do primeiro método de seleção, Avaliação Curricular, à totalidade dos candidatos, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores;
- b) Aplicação do segundo método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção, aos candidatos aprovados na avaliação curricular: a todos os candidatos com vínculo de emprego público e aos primeiros quinze candidatos sem vínculo de emprego público, sem prejuízo de o júri do procedimento deliberar no sentido de entrevistar um número superior deste tipo de candidatos.

2.3 A Avaliação Curricular (AC) é valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo as seguintes fórmulas:

- a) Se o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: $AC = (3EP + HAB + FP) / 5$;
- b) Se o candidato não cumpriu ou não executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou não possui avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis: $AC = (3EP + HAB + FP + AD) / 6$;

em que,

EP – Experiência profissional

HAB – Habilitação académica

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho.

EP – Experiência profissional

Com o parâmetro da "Experiência Profissional" pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho 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 de Técnico Superior, ao nível de instituições de ensino superior, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados pela seguinte forma:

- Experiência profissional não adequada às funções do posto de trabalho: 0 valores
- Experiência profissional adequada às funções do posto de trabalho:
- Até 2 anos: 10 valores
- Superior a 2 e até 5 anos: 15 valores
- Superior a 5 anos: 20 valores

AD – Avaliação de desempenho:

Pondera-se a "Avaliação de Desempenho" relativa aos quatro últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores:

- Por cada Desempenho inadequado: 0 valores
- Por cada Desempenho adequado (ou declaração da sua inexistência por parte do organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou documento comprovativo da sua solicitação): 3 valores
- Por cada Desempenho relevante: 5 valores.

HAB – Habilitação académica:

Com o parâmetro "Habilitação Académica" pretende-se avaliar o grau académico, nas áreas da gestão da qualidade ou afins.

Os candidatos são pontuados pela seguinte forma:

- Grau de licenciatura fora das áreas para o qual é aberto o procedimento: 0 valores
- Grau de licenciatura nas áreas para o qual é aberto o procedimento:
 - com classificação igual ou inferior a 14 valores: 12 valores
 - com classificação superior a 14 valores: 14 valores
- Grau superior à licenciatura fora das áreas para o qual é aberto o procedimento: 0 valores
- Grau superior à licenciatura nas áreas para o qual é aberto o procedimento:
 - com classificação igual ou inferior a 14 valores: 16 valores
 - com classificação superior a 14 valores: 20 valores

FP – Formação profissional

Na "Formação Profissional" são ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas. 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	1 valores cada	1,5 valores cada	2 valor cada	2,5 valor cada

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

2.4 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é valorada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores, através da seguinte fórmula: $EPS = (2MD + 4EP + RI + CE) / 8$

em que,

MD – Motivação e disponibilidade para o desempenho da função

EP – Experiência profissional

RI – Relacionamento interpessoal

CE – Capacidade de expressão verbal.

MD – Motivação e disponibilidade para o desempenho da função: 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.

EP – Experiência profissional: Considerar-se-á neste item analisar o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação em função de conhecimentos adquiridos.

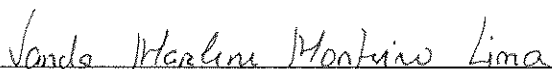
RI – Relacionamento Interpessoal: Considerar-se-á neste item a análise da postura e de estabelecimento de relação, no momento da entrevista.

CE - Capacidade de expressão verbal: Neste item apreciar-se-á a facilidade de expressão, assim como, a capacidade de argumentação e fundamentação das suas respostas.

2.5 A **Classificação Final (CF)** da aplicação dos métodos de seleção será expressa pela seguinte ponderação percentual:

$$CF = 70\% AC + 30\% EPS$$

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