

**Procedimento Concursal:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> A termo                | <input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado    |
| <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Assistente Operacional      |
| <input type="checkbox"/> Assistente Técnico     | <input type="checkbox"/> Assistente Técnico          |
| <input type="checkbox"/> Técnico Superior       | <input checked="" 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. 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 ou Comunicação;
- 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.

CP  
Catarina Martins  
Marisa Ferreira

## 2. Métodos de seleção.

2.1 Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são métodos de seleção obrigatórios os seguintes: a) **Provas de conhecimentos (PC)**, destinadas a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, com a ponderação final de 40%;  
b) **Avaliação psicológica (AP)**, destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função, com a ponderação final de 25%.

2.2 No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

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, com a ponderação final de 40%;  
b) **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função, com a ponderação final de 25%.

2.3 Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, referidos em 11.1

2.4 Aos métodos de seleção obrigatórios referidos (11.1 e 11.2), acresce o método complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a ponderação final de 35%.


2.5 Face às necessidades funcionais acima referenciadas e à importância que assume o seu célere suprimento no contexto do regular funcionamento dos serviços, 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:

a) Aplicação da primeira fase à totalidade dos candidatos – Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores;  
b) Aplicação da segunda fase de métodos de seleção: 1) Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção aos candidatos não detentores de vínculo de emprego público, aprovados na prova de conhecimentos; e 2) Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos aprovados na avaliação curricular.

2.6 A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem dos conhecimentos técnicos necessários ao exercício da função, e consiste numa prova escrita de natureza teórica, com carácter eliminatório, de realização individual, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, constituída por perguntas diretas e de escolha múltipla, com possibilidade de consulta apenas de legislação não anotada e em suporte de papel (excluindo-se esta possibilidade de consulta relativamente aos manuais constantes da bibliografia específica infra indicada), com a duração máxima de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo nas questões de escolha múltipla valoradas as respostas certas, descontadas as erradas e não valoradas as não respondidas, versando sobre os temas e legislação ora indicados:

### BIBLIOGRAFIA GERAL:

- Estatutos do Instituto Politécnico do Porto (Despacho normativo n.º 5/2009, de 02/02);
- Estatutos da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras (despacho n.º 15833/2009, de 10/07)
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10/09);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01);

  
Felisa Ferreira  
2

- Medidas de modernização administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22/04);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02);
- Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º 1/2004, 24/07);
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01)

**BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA:**

- Baker, M. (2005), Administração de Marketing, 5ª edição, Elsevier Editora.
- Lindon, Denis; Lendrevie, Jaques, Rodrigues, Joaquim Vicente; Dionísio, Pedro (2004) Mercator XXI – Teoria e prática do marketing, 10.ª Ed., Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- Lambin, Jean-Jaques (2000), Marketing Estratégico, 4.ª Edição, McGraw Hill.

**2.7 Avaliação Curricular (AC)**, visando 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, 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:

$$AC = (3EP+AD+HAB+FP)/6$$

em que:

**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 a contratar, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados pela seguinte forma:

Até 2 anos: 5 valores
Superior a 2 e até 5 anos: 10 valores
Superior a 5 e até 10 anos: 15 valores
Superior a 10 anos: 20 valores

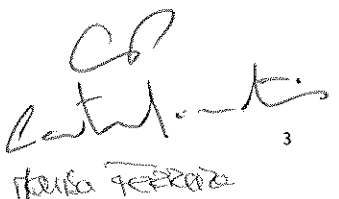
**AD – Avaliação de desempenho:**

Pondera-se a "Avaliação de Desempenho" relativa aos três últimos períodos de avaliação (2012, 2011, 2010), 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:**

- Grau exigido à candidatura: 15 valores
- Grau superior ao exigido na candidatura na área para o qual é aberto o procedimento: 20 valores;

  
 Maria Ferreira

**FP – Formação profissional**

Na "Formação Profissional" serão 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	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.

**2.8 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta Entrevista 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:

$$EAC = (2MD+EP+CR+DL+RI+2CE)/8$$

em que:

**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 perante a descrição de situações reais e vivenciadas pelo candidato.

**CR – Capacidade de resolução de problemas:** Neste item avaliar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações reais e vivenciadas pelo candidato.

**DL – Domínio da língua inglesa:** Neste item avaliar-se-á o grau de compreensão e de expressão verbal usando a língua inglesa durante alguns momentos da entrevista.

**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 avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.

**2.9 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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. 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:

$$EPS = (2MD+EP+2CR+DL+RI+2CE)/9$$

*CP*  
*Carla Pereira*  
 4  
*Carla Pereira*

em que:

**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.

**CR – Capacidade de resolução de problemas:** Neste item avaliar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações vivenciadas pelo candidato.

**DL – Domínio da língua inglesa:** Neste item avaliar-se-á o grau de compreensão e de expressão verbal usando a língua inglesa durante alguns momentos da entrevista.

**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 apreciará a facilidade de expressão, assim como, a capacidade de argumentação e fundamentação das suas respostas.

2.10 A Classificação Final (CF) resultante da aplicação dos métodos de seleção indicados terão a ponderação percentual, conforme o que se apresenta a seguir:

a) Para candidatos que se encontram na situação descrita no ponto 2.1 desta ata:

CF = 40% (PC) + 25% (AP) + 35% (EPS)

b) Para os candidatos que se encontram na situação descrita no ponto 2.2 desta ata:

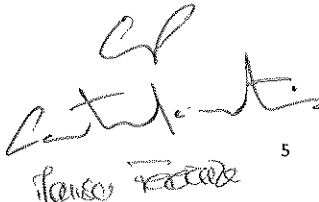
CF = 40% (AC) + 25% (EAC) + 35% (EPS)

### 3. Exclusão

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

### 4. 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.

  
Paulo Ricardo

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Data: 2015 - 04 - 09

Ata Nº 01 / ESTGF/SCRE / 2015

Hora Início: 14:00 Hora Término 16:00

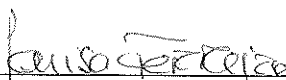
Lida esta ata e considerada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.



Presidente do júri



Vogal efetivo



Vogal efetivo