

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Data: 2017 - 02 - 10

Ata Nº 01 / ESTG/GQ / 2017

Hora Início: 15:00 Hora Término 17:00

Procedimento Concursal:

 A termo Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior Informática Outro Indeterminado Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior Informática Outro

Handwritten signatures:
 Catarina Martins
 Marlene Melo

Local	Nas instalações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto		
Área	Gabinete da Qualidade	N.º Postos	1
Júri	Presidente	Vanda Lima, Vice-Presidente da ESTG	
	Vogal efetivo	Catarina Martins, Administradora da ESTG	
	Vogal efetivo	Marlene Melo, Técnico Superior da ESTG	
Ordem de trabalhos	Ponto único: Fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método 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 geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- 1.2 Possuir grau académico de licenciatura ou outro superior a este;
- 1.3 Nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP, podem candidatar-se ao procedimento concursal:
 - a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
 - b) 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;
 - c) trabalhadores integrados em outras carreiras;
 - d) 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, de 22/01, "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."

M. J. ...
Est. ...
Monica Melo

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 45%;

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 45%;

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 2.2 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, referidos em 2.1.

2.4 Aos métodos de seleção obrigatórios referidos (2.1 e 2.2), acresce o método complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a ponderação final de 30%.

2.5 A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem dos conhecimentos académicos e ou profissionais e das competências técnicas 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 de escolha múltipla e perguntas de desenvolvimento, 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.

A Prova de Conhecimentos versa a legislação e os normativos indicados de seguida:

BIBLIOGRAFIA GERAL:

- Despacho normativo n.º 5/2009, de 02/02: Estatutos do Instituto Politécnico do Porto;
- Despacho n.º 15833/2009, de 10/07: Estatutos da Escola Superior de Tecnologia e Gestão;
- Lei n.º 62/2007, de 10/09: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01: Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22/04: Medidas de modernização administrativa;
- Lei n.º 35/2014, de 20/06: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12/02: Código do Trabalho;
- Lei Constitucional n.º 1/2004, 24/07: Constituição da República Portuguesa;

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA:

- NP EN ISO 9000:2015 - Sistemas de gestão da qualidade - Fundamentos e vocabulário;

- NP EN ISO 9001:2015 - Sistemas de gestão da qualidade – Requisitos;
- Referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas Instituições de Ensino Superior, da A3ES (versão de outubro de 2016), disponível em http://a3es.pt/sites/default/files/A3ES_ReferenciaisSIGQ_201610.PDF;
- Lei nº 38/2007, de 16/08: Regime jurídico da avaliação da qualidade do ensino superior.

MJP
Handwritten signature
Handwritten signature

2.6 **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 e ao posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados pela seguinte forma:

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

AD – Avaliação de desempenho:

Pondera-se a "Avaliação de Desempenho" relativa aos anos de 2012, 2013 e 2014, 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, na área da gestão da qualidade. Neste sentido, os candidatos são pontuados pela forma a seguir indicada, considerando-se para o efeito as habilitações detidas na área da gestão da qualidade, atento o posto de trabalho a concurso:

- Grau de licenciatura fora da área da gestão da qualidade: 10 valores
- Grau de licenciatura na área da gestão da qualidade:
 - com classificação igual ou inferior a 14 valores: 12 valores
 - com classificação superior a 14 valores: 14 valores

- Grau superior à licenciatura fora da área da gestão da qualidade: 12 valores
- Grau superior à licenciatura na área da gestão da qualidade:
 - com classificação igual ou inferior a 14 valores: 16 valores
 - com classificação superior a 14 valores: 20 valores

M. J. Costa
Henrique Melo

Em caso de coexistência de dois graus académicos, será valorado o obtido na área da gestão da qualidade e/ou o de grau mais elevado.

FP – Formação profissional

Na "Formação Profissional" serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional 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 (em horas de contacto)				
Sem formação	Até 50 horas	de 51 a 100 horas	de 101 a 150 horas	Mais de 150 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 contacto da ação.

2.7 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:

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

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: Pretende-se 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-ão as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações reais e vivenciadas pelo candidato.

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.

2.8 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 correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (MD+2EP+2CR+RI+CE)/7$$

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: Pretende-se neste item analisar o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho, aplicando-o em função dos conhecimentos adquiridos.

CR – Capacidade de resolução de problemas: Neste item avaliar-se-ão as opções tomadas pelo candidato, e respetiva fundamentação, perante problemas apresentados inerentes às funções do posto de trabalho.

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 será apreciado a fluidez e o cuidado de expressão, assim como, a capacidade de argumentação e fundamentação das suas respostas.

2.9 A **Classificação Final (CF)** resultante da aplicação dos métodos de seleção indicados, tendo a ponderação percentual apresenta a seguir:

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

$$CF = 45\% (PC) + 25\% (AP) + 30\% (EPS)$$

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

$$CF = 45\% (AC) + 25\% (EAC) + 30\% (EPS)$$

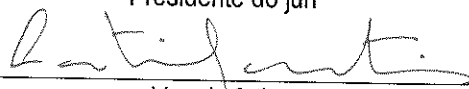
2. Critérios de Ordenação Preferencial

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.

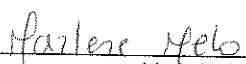
Lida esta ata e considerada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.



Presidente do júri



Vogal efetivo



Vogal efetivo