

**Procedimento Concursal:**

A termo

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Técnico Superior

Especialista de Informática

Técnico de Informática

Indeterminado

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Técnico Superior

Especialista de Informática

Técnico de Informática

*Handwritten notes and signatures on the right margin.*

<b>Local</b>	Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto		
<b>Área</b>	Secretariado dos Órgãos de Gestão	<b>N.º Postos</b>	1
<b>Publicitação</b>	<b>DR</b>		
	<b>BEP n.º</b>		
	<b>Sítio Eletrónico</b>	<a href="https://www.es.eip.pt">https://www.es.eip.pt</a>	
<b>Júri</b>	<b>Presidente</b>	Miguel Augusto Meneses da Silva Santos, Vice-Presidente da ESE	
	<b>Vogal efectivo</b>	Paula Cristina Pereira Vieira Murillo y Araoz, secretária da ESE, que substituiu o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos	
	<b>Vogal suplente</b>	Irene da Luz Esteves Peres, Técnica Superior do Gabinete de Comunicação e Relações Públicas da ESE (em substituição da 1ª vogal efetiva)	
<b>Ordem de trabalhos</b>	Fixar os 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.		

**I. MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR**

O procedimento decorrerá por recurso aos seguintes métodos de seleção obrigatórios, de carácter eliminatório, de acordo com o Edital de abertura:

1. Para a generalidade dos candidatos, que não se encontrem na situação prevista no ponto seguinte:
  - a) Prova de Conhecimentos (PC);
  - b) Avaliação Psicológica (AP);
  - c) Entrevista de avaliação de competências (EAC).
2. Para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e, não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP:
  - a) Avaliação curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;
  - b) Entrevista de avaliação de competências (EAC), que visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

## II. PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

- **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados à área e ao posto a que se candidata, considerando o seguinte:
  - a) Este método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao concurso, previstos no ponto I. 1;
  - b) A PC revestirá a forma escrita, com uma componente teórica com questões gerais e específicas (constituída por perguntas de escolha múltipla), e uma componente ligada ao domínio de nível B.2.1 da língua inglesa, nomeadamente 15 frases para 'error correction' e 'gap filling' - 15 frases para completar um espaço (no âmbito de léxico, tempos verbais, preposições, etc.), com duração máxima de hora e meia, sem consulta (não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado);
  - c) A PC será valorada numa escala de 0 a 20 valores (com valoração até às centésimas), sendo nas questões de escolha múltipla valoradas as respostas certas e não valoradas as respostas erradas ou não respondidas;
  - d) Cada resposta pode ser constituída por um item ou um conjunto de itens;
  - e) Os temas e a legislação de suporte à realização da PC são os constantes no Edital de Abertura;
  - f) Na realização da PC será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, conforme o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro;

Só será realizado o método de avaliação seguinte aos candidatos que obtiverem nota igual ou superior a 9,5 valores.

- **Avaliação Psicológica (AP)**, a aplicar aos candidatos admitidos ao concurso, previstos no ponto I. 1, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no Edital de abertura: a) Realização e orientação para resultados; b) Organização e método de trabalho; c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; d) Trabalho de equipa e cooperação; e) Inovação e Qualidade; f) Comunicação; g) Análise da informação e sentido crítico.

Só será realizado o método de avaliação seguinte aos candidatos que obtiverem um juízo de Apto na avaliação Psicológica.

- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais do candidato que estejam diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício das funções, para o posto de trabalho para o qual se candidata. A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, terá uma duração que não pode exceder 45 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:
  - a) **Motivação (M)** – pretende-se aferir as motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar;

**ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL**

Data: 2024 - 07 - 24

Ata Nº1 / /

Hora Início: 10h Hora Término 11h

- b) Expressão e fluência verbal (EFV)– visa avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada;
- c) Qualidade e diversidade da experiência profissional (QEP) – Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho, perante uma situação em função de conhecimentos adquiridos (requisitos preferenciais: nível B2.1 da língua inglesa; bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador; experiência na área, em especial no ensino superior);
- d) Sentido crítico (SC) – pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções que valorizem a inovação.

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Motivação					
Expressão e fluência verbal					
Qualidade e Diversidade da EP					
Sentido crítico					

Para cada EAC é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A Classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (0,20 \cdot M) + (0,15 \cdot EFV) + (0,40 \cdot QEP) + (0,25 \cdot SC)$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista de avaliação de competências, independentemente da pontuação obtida na prova de conhecimento ou avaliação curricular.

- **Avaliação Curricular (AC)**, de carácter eliminatório, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados, e ponderados, os seguintes parâmetros de acordo com as exigências da função:

a) Habilitação Académica (HA), onde se pondera as habilitações detidas

12.º ano de escolaridade ou curso equiparado – 15 valores

Licenciatura ou grau académico superior – 20 valores

b) Formação Profissional (FP), em que se pondera as ações de formação e cursos profissionais frequentados

pelos candidatos nos últimos cinco anos, valorando-se da seguinte forma, até ao máximo de 20 valores:

Formação diretamente relacionada com o exercício da função a desempenhar, será considerado do seguinte modo:

- Até 6 horas de formação – 2 valores
- De 7 horas a 30 horas de formação – 4 valores
- De 31 horas a 60 horas de formação – 6 valores
- De 61 horas a 90 horas de formação – 8 valores
- De 91 horas a 200 horas de formação – 10 valores
- Mais de 200 horas de formação – 14 valores

Formação indiretamente relacionada com o exercício da função a desempenhar, será considerado do seguinte modo:

- Até 6 horas de formação – 1 valores
- De 7 horas a 30 horas de formação – 2 valores
- De 31 horas a 60 horas de formação – 3 valores
- De 61 horas a 90 horas de formação – 4 valores
- De 91 horas a 200 horas de formação – 5 valores
- Mais de 200 horas de formação – 6 valores

As ações de formação que não identifiquem o número de horas, serão pontuadas do seguinte modo: um mês corresponde a 120 horas; uma semana corresponde a 30 horas; um dia corresponde a 6 horas.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

c) Experiência Profissional (EP), pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a prover e grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

Experiência profissional em funções/ atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:

- Até 1 ano – 5 valores
- Entre 1 a 3 anos – 10 valores
- Entre 3 a 6 anos – 15 valores
- Mais de 6 anos – 20 valores

A nota atribuída ao método Avaliação Curricular (AC) resultará da seguinte fórmula:

$$AC = [(HA + FP + (2EP))] / 4$$

**Classificação Final**

Para os candidatos mencionados no ponto I.1 a classificação final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Para os candidatos mencionados no ponto I.2 a classificação final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai assinada nos termos legais.



Presidente do Júri



Vogal Efetivo



Vogal Suplente