

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

Procedimento Concursal:

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A termo | <input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado | <input type="checkbox"/> Dirigente |
| <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Superior |
| <input type="checkbox"/> Assistente Técnico | <input type="checkbox"/> Assistente Técnico | <input type="checkbox"/> 1º grau |
| <input type="checkbox"/> Técnico Superior | <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior | <input type="checkbox"/> 2º grau |
| <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Intermédio |
| <input type="checkbox"/> Outro | <input type="checkbox"/> Outro | <input type="checkbox"/> 1º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 2º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 3º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 4º grau |

Manoelogo
11 MAIO 2016

Área: Comunicação

Nº de vagas: 1

Publicado:

Diário da República Nº _____ de _____ - _____ - _____
Bolsa de Emprego Público Nº _____ / _____ em _____ - _____ - _____
Jornal _____ em _____ - _____ - _____

Júri: Maria Joana Sampaio, Vice-Presidente do ISEP

Alexandra Afonso Ribeiro, Secretário do ISEP

Susana Monteiro, Vogal do Conselho de Administração da empresa Mediana

No dia 27 de janeiro de 2016, pelas 16:00h nas instalações do Instituto Superior de Engenharia do Porto, realizou-se a reunião do júri supra mencionado, designado por despacho 27 de janeiro de 2016 do Senhor Presidente do ISEP, para a contratação em epígrafe.

Assuntos Tratados:

Caracterização do posto de trabalho:

Estabelecer ligação entre o ISEP e os meios de comunicação social, assegurando a divulgação das iniciativas da instituição; redigir comunicados, press releases e artigos sobre iniciativas da instituição, acompanhar ações institucionais de carácter académico, científico e cultural, editar material informativo sobre a instituição, manter atualizada informação online, divulgar e promover imagem do ISEP junto de potenciais candidatos ao ensino superior e potenciais parceiros.

Podem candidatar-se:

O recrutamento faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei 35/2014 de 20 de junho, "O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado".

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 = 01 - 27

Requisitos legais de admissão:

Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei 35/2014 de 20 de junho. Nos termos previstos na alínea I) do n.º3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, não serão admitidos os candidatos que cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrem em mobilidade ou ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ISEP idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

Outros Requisitos:

- a) Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- b) Ser detentor de experiência comprovada na área para qual é aberto o procedimento, preferencialmente em instituições de ensino superior;
- c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador (mail, ferramentas de *Office*);
- d) Formação de ensino superior na área para o qual é aberto o procedimento;

Métodos de seleção:

Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 40%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) - Ponderação de 25%;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 35%

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% PC + 25 \% AP + 35\% EPS$$

a) Prova de conhecimentos (PC) valorada de 0 a 20 valores

A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessárias ao exercício da função a concurso.

A prova terá a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, e será constituída por perguntas de escolha múltipla, de desenvolvimento e de resolução de casos concretos, abordando os seguintes temas:

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

- Organização do ensino superior público;
- Princípios gerais da atividade administrativa;
- Organização interna do ISEP;
- Marketing do e no ensino superior;
- Marketing de serviços públicos;
- Gestão da comunicação;
- Comunicação organizacional;
- Comunicação externa;
- Tendências da comunicação;
- Redes sociais.

b) Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada com os seguintes níveis classificativos; Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista profissional de seleção (EP)

A 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.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

- Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação pela área profissional;
- Qualidade da experiência profissional, nomeadamente no enquadramento de uma instituição de ensino superior;

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

- Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;
- Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;
- Disponibilidade para exercer as funções de técnico superior com zelo e profissionalismo.

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), (Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, os 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 as funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura), todos valorados de 0 a 20 valores e com as ponderações referidas infra:

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25%.
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 35%

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% AC + 25\% EAC + 35\% EPS$$

a) Avaliação Curricular (AC) valorada de 0 a 20 valores.

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. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AVD}{4}$$

4

HAB = Habilitação académica:

Grau exigido à candidatura: 15 valores

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

Grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores

FP = Formação Profissional:

Sem ações de formação: 0 valores

Com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 2 valores por cada ação com limite de 10.

Com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 1 valor por cada ação com limite de 10

EP = Experiência Profissional

Até 1 ano: 3 valores

De 2 a 6 anos: 5 valores

De 7 a 10 anos: 10 valores

De 11 a 15 anos: 15 valores

Mais de 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de Desempenho

Pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado — 0 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 15 valores

Desempenho excelente – 20 Valores

b) A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é valorada com os níveis classificativos de - Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores;

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

Insuficiente: 04 valores.

O júri determinou que as competências consideradas para o exercício da função e a serem avaliadas em sede de entrevista são as seguintes:

- Realização e Orientação para os resultados – Demonstra capacidade para estabelecer prioridades e garantir o cumprimento de prazos e metas.
- Adaptação à melhoria contínua – Demonstra capacidade de se ajustar à mudança e demonstra disponibilidade para enfrentar novos desafios.
- Trabalho de equipa e cooperação – Demonstra capacidade para integrar uma equipa de trabalho e contribuí para um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.
- Inovação e qualidade – Descreve situações reais que evidencia ter capacidade de adaptação a novas situações e empenho para melhorar o seu método de trabalho.
- Tolerância à pressão e contrariedades – demonstra capacidade de lidar com situações de pressão e de contrariedade.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, (cfr n.º 5 do artigo 12.º da mesma Portaria).

c) Entrevista profissional (EP)

A 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.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

- Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação pela área profissional;
- Qualidade da experiência profissional;
- Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC02 / 2016

Data: 2016 - 01 - 27

- Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;
- Disponibilidade para exercer as funções de técnico superior com zelo e profissionalismo.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de seleção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

A Classificação final, expressa na escala de 0 a 20 valores resultara da classificação obtida nos métodos de seleção, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35º da portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.


Forma de apresentação das candidaturas:

As candidaturas são submetidas eletronicamente através do endereço: www.isep.ipp.pt/concursos.

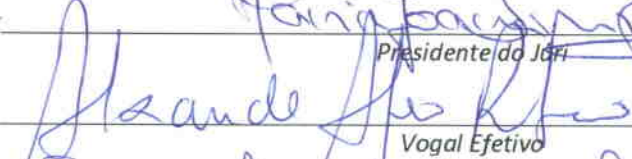
Legislação que rege o concurso:

Lei 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho, Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

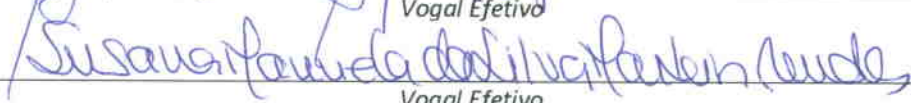
E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai assinada nos termos legais.



Presidente do Júri



Vogal Efetivo



Vogal Efetivo