

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / P04 2016

Data: 2016 - 08 - 12

Procedimento Concursal:

A termo

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Técnico Superior

Informática

Outro

Indeterminado

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Técnico Superior

Informática

Outro

Dirigente

Superior

1º grau

2º grau

Intermédio

1º grau

2º grau

3º grau

4º grau

Área: Design

Nº de vagas: 1

Publicado:

Diário da República Nº _____ de _____ - _____

Bolsa de Emprego Público Nº _____ / _____ em _____

Jornal _____ em _____

Júri: Maria Joana França Cabral de Sampaio Vega Vice-Presidente do ISEP

Cristiano José Cardoso dos Santos - Técnico Superior na Divisão de Cooperação e Comunicação

Cláudia Margarida da Silva Batista - Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos

No dia 12 de agosto de 2016, pelas 16h nas instalações do Instituto Superior de Engenharia do Porto, realizou-se a reunião do júri supra mencionado, designado por despacho de 04 de agosto de 2016 do Senhor Presidente do ISEP, para a contratação em epígrafe.

Assuntos Tratados:

Caracterização do posto de trabalho:

Desenvolvimento de atividades nas áreas de elaboração de trabalhos de conceção e paginação de suportes gráficos e publicitários de eventos nacionais e internacionais promovidos na e pela instituição ou nos quais esta esteja envolvida, bem como conceção de layouts/grafismos para sites e outros elementos multimédia. Colaboração na organização de eventos e cobertura fotográfica ou vídeo dos mesmos.

Podem candidatar-se:

Nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público estabelecida por tempo indeterminado.

Na sequência de parecer favorável da Senhora Presidente do Instituto Politécnico do Porto proferido por

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSALAta Nº 01 / P04 2016Data: 2016 - 08 - 12

despacho de 21 de julho de 2016 nos termos do n.º 6 do artigo 6º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade administrativa, bem como a urgência de que se reveste o procedimento, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do estipulado no número anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

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 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Outros Requisitos:

- a) Experiência comprovada na área de atividade do posto de trabalho;
- b) Conhecimentos aprofundados de inglês;
- c) Domínio de software específico Adobe CS5 ou superior (Illustrator; InDesign; Photoshop); Freehand MX;
- d) Domínio na utilização de diferentes equipamentos de recolha e edição de imagem (Câmaras digitais, scanners, etc...);
- e) Capacidade de trabalho em diferentes sistemas operativos;
- f) Capacidade para trabalho em equipa;
- g) Disponibilidade para flexibilidade de horário;
- h) Motivação para desempenhar funções no ambiente dinâmico de uma instituição de ensino superior.

Métodos de seleção

1. Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação de competências por portfólio (ACP) 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 30%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) - Ponderação de 25%;

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / P04 2016

Data: 2016 - 08 - 12

c) Avaliação de competências por portefólio (ACP) - Ponderação de 20%;

d) Entrevista profissional de seleção (EPS) - Ponderação de 25%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 30 \% PC + 25 \% AP + 20\% ACP + 25\% EPS$$

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

A Prova Individual de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso. A prova terá a forma escrita, a duração máxima de 1 hora e será por perguntas diretas.

As temáticas da prova são: Organização do ensino superior público, princípios gerais da atividade administrativa, organização interna do ISEP; Design Gráfico; Questões técnicas (Software/Hardware) associadas à área; Gestão de Design; Metodologia de Trabalho; Produção Gráfica; Sistemas de gestão da qualidade.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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 níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Avaliação de competências por portefólio (ACP)

A avaliação de competências por portefólio visa confirmar a experiência e, ou, os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente

relacionadas com as funções a que se candidata.

d) Entrevista profissional de seleção (EPS)

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, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções.

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

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

2. 2. Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com as ponderações infra (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).

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 30 %.

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

VF = 40 % AC + 30 % EAC + 30% 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).

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 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; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSALAta Nº 01 / P04 2016Data: 2016 - 08 - 12

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 abril.

De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, com as alterações dadas pela Portaria 145-A/2001 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Forma de apresentação das candidaturas:

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

Bibliografia:**Geral:**

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior – Lei nº 62/2007, de 10 de setembro; Estatutos do Instituto Politécnico do Porto – Despacho Normativo nº 5/2009, de 2009/01/26, publicado no DR nº 22, 2ª série, de 2 de fevereiro; Estatutos do Instituto Superior de Engenharia do Porto, publicados no Diário da República nº 132 de 10 de julho de 2009, Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) - Lei 66-B/2007 de 28/12.

Específica:

Army, Design – Letterhead and Logo Design 11, Rockport Publishers, 2009.
Barbosa, Conceição – Manual Prático de produção gráfica Cascais: Principia, 2004.
BEST, Kathryn – Design Management, Ava Publishing, SA, 2006.
CALÇADA, ANA – Manual de Gestão de Design, CPD – Centro Português de Design, Lisboa, 1997.
Chiavenato, Idalberto – Teoria Geral da Administração, Ed Campus, vol I e II, 6ª Edição, 2001.
Chua, Perry – Best of Brochure Design 10, Rodckport Publishers, 2010.
Clark, Nick – Como Combinar e Escolher cores para o Design Gráfico, Gustavo Gili, 2006.
DABNER, David – Guia de Artes Gráficas: Design e Layout, Gustavo Gili, 2003.

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / P04 2016

Data: 2016 - 08 - 12

- DZ Centro de Diseño – Manuel de Gestão do Design, Lisboa: Centro Português de Design, 1997.
- EVANS, Poppy – Forms, Folds, and Sizes: All the details Graphic Designers Need to Know but Can Never Find, Rockport Publishers, 2004.
- FIELL, Charlotte; FIELL, Peter – Contemporary Graphic Design, Taschen, 2007.
- FIELL, Charlotte, Peter – Graphic Design Now, Taschen, 2005.
- FISHEL, Catharine – Como Recriar a Imagem Corporativa. Estratégias de Design Gráfico bem-Sucedidas, Gustavo Gili, 2003.
- GORB, Peter – Design Management, Peter Gorb Editor, Architecture Design and Technology Press, London, 1990.
- HEALEY, Matthew – O que é o Branding? Gustavo Gili, 2009.
- HELLER, Eva – A Psicologia das Cores. Como atuam as Cores Sobre os Sentimentos e a Razão, Gustavo Gili, 2006.
- JOHANSSON, Kaj; LUNDBERG, Peter; RYBERG, Robert – A Guide to Graphic Print Production, New Jersey: John Wiley & Sons, 2007.
- JURY David – O que é a Tipografia? Gustavo GILI, 2007.
- KLEIN, Naomi – No Logo – O poder das Marcas, Relógio d'Água, 2002.
- KOREN, Leonard; MECKLER, RWippo – Design Gráfico. Receitas Gustavo Gili, 2002.
- MOZOTA, Brigitte Borja de - Design Management New York: Allworth Press, 2003.
- MUNARI, Bruno – A Arte como Ofício, Presença, 1978.
- MUNARI, Bruno – Artista e Designer, edições 70, 2004.
- RAPOSO, Daniel – Design de identidade e Imagem Corporativa, Edições IPCB, 2008.
- TWEMLOW, Alice – Para que serve o Design Gráfico? Gustavo Gili, 2007.
- WIEDEMANN, Julius – Brand Identity Now ! Taschen, 2009.
- WOLLNER, Alexandre – Visual Design – 50 years, Cosac&Naify, 2003.

Legislação que rege o concurso:

Lei 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar nº 14/2008 de 31 de julho, Portaria n.º83 – A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145 –A/2011 de 6 de abril.

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / P04 2016

Data: 2016 - 08 - 12

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