

ATA Nº 01/2017

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

- No dia 07 de fevereiro de 2017, nas instalações da *Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto*, após designação do Júri por Despacho Ref.ª ESS/P-06/2017, de 31.1, houve lugar à primeira reunião do procedimento concursal *supra* identificado, das 10:30h às 12:30h e das 14:30h às 16:30h, na presença do Presidente, Agostinho Luís da Silva Cruz, e vogais efetivos, Maria Manuela Ramos Vieira da Silva e Maria Teresa Rodrigues Baptista Lopes, com a seguinte ordem de trabalhos:
- A. Aviso de Abertura – Bibliografia e legislação necessárias à preparação dos temas indicados para a 1.ª e 2.ª fases das provas de conhecimentos; -----
 - B. Parâmetros de avaliação e sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção: prova de conhecimentos; avaliação psicológica; avaliação curricular; entrevista de avaliação das competências; e entrevista profissional de seleção. -----
-
- A. Aviso de Abertura – Bibliografia e legislação necessárias à preparação dos temas indicados para a 1.ª e 2.ª fases das provas de conhecimentos; -----
 - Reunido o Júri para efeitos do disposto nos artigos 22.º e 23.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, e do disposto no artigo 9.º da mesma Portaria, considerando as temáticas referidas no anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante, por votação nominal unânime, foi aprovada a legislação e bibliografia que consta dos pontos 12.6 e 12.7 do mesmo anexo. -----
 - O Júri decidiu submeter a publicação no *Diário da República* o *Aviso* contendo já a bibliografia e a legislação necessárias à preparação dos temas indicados. -----
 - B. Parâmetros de avaliação e sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção: prova de conhecimentos; avaliação psicológica; avaliação curricular; entrevista de avaliação das competências; e entrevista profissional de seleção. ----
 - Para efeitos do disposto no artigo 22.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, considerando o preceituado na referida

f
M
Papistos

Portaria para os métodos de seleção em causa, por votação nominal unânime, precedida da respetiva análise e discussão, foi deliberado o que se passa a referir:

- Os Candidatos terão de ser titulares de licenciatura na(s) área(s) de Gestão ou da Saúde e reunir cumulativamente os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral

do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. -----

- Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos: conhecimentos especializados (cursos de pós-graduação) e experiência profissional comprovada na área da Qualidade, designadamente na implementação e monitorização de Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) e em processos de avaliação e qualidade no âmbito do Ensino Superior, de no mínimo 3 anos; conhecimento dos referenciais normativos ISO do sistema de gestão da qualidade; capacidade para elaboração de indicadores de qualidade; conhecimento dos referenciais para os sistemas internos da garantia da qualidade nas Instituições de Ensino Superior da A3ES; facilidade de utilização de novas tecnologias de informação e comunicação; elevados conhecimentos, na ótica do utilizador, das aplicações MSOffice (em especial word e excel) e de programas de tratamento e análise de dados, como por exemplo o SPSS. -----

- 1. Métodos de seleção a aplicar -----

- 1.1. Regra Geral -----

- Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: -----

- Prova de Conhecimentos (PC) -----

- Avaliação Psicológica (AP) -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

- E destinam-se a: -----

- Candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; -----

- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira unicategorial de técnico superior, que não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----

- 1.2. Exceção -----

- Nos termos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea o) do n.º 1 do artigo 6.º e artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria



(-
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]

n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:--

- Avaliação Curricular (AC); -----
- Entrevista de Avaliação das Competências (EAC); -----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

- E destinam-se a: -----

- Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira unicategorial de técnico superior que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa. -----

- Os métodos de seleção obrigatórios prova de conhecimentos e avaliação psicológica podem, ainda, ser aplicáveis aos candidatos referidos em 1.2. que optem, através de declaração escrita pela sua aplicação (no formulário de candidatura de preenchimento obrigatório, referido no ponto 10 do *Aviso*). -----

- 2. Descrição os Métodos de Seleção a aplicar: -----

- I – Provas de conhecimentos (45%) -----

- 1. A duração de 90 minutos que as provas, no seu conjunto, têm, repartem-se do seguinte modo: ----

Duração das duas Fases das Provas	90 minutos
Duração da 1.ª Fase das Provas	35 minutos
Duração da 2.ª Fase das Provas	55 minutos

- 2. As provas de conhecimentos, quer na 1.ª Fase, quer na 2.ª Fase, assumem a forma escrita, são presenciais, de realização individual e efetuadas em suporte papel sob anonimato. -----

- 3. A 1.ª Fase das provas é teórica e constituída por 25 perguntas de resposta por escolha múltipla, duas das quais com justificação da respetiva escolha. -----

- 4. A 2.ª Fase das provas é teórica e prática e constituída por 40 perguntas de resposta por escolha múltipla e um exercício prático. -----

- 5. A realização das duas fases das provas de conhecimentos decorre no mesmo dia, nas horas que se revelarem adequadas. -----

- 6. Durante a realização das provas de conhecimentos, quer na 1.ª Fase, quer na 2.ª Fase, apenas é permitida a consulta de legislação não anotada, estando vedada a comunicação dos candidatos, entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, bem como a utilização de quaisquer ferramentas de natureza eletrónica (como telemóvel, PDA, computador portátil, leitores/gravadores digitais de qualquer formato). -----

- 7. A vigilância das provas da 1.ª Fase é efetuada pelo júri, bem como pelos Trabalhadores da

- ESS|P.Porto a designar em função do número de candidatos. -----
- 8. A correção das provas da 1.^a e 2.^a Fases é efetuada pelo Júri. -----
- 9. Os parâmetros de avaliação das provas de conhecimentos são os que se seguem com menção da respetiva ponderação: -----

Handwritten marks and signatures in the top right corner, including a large 'N' and a signature.

Provas de conhecimentos	Parâmetros de Avaliação	Ponderação
1. ^a Fase	Conhecimentos e competências de carácter geral, subordinados às temáticas referidas no <i>Aviso de Abertura</i> , incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.	35%
2. ^a Fase	Teórica: conhecimentos e competências relativos às temáticas referidas no <i>Aviso de Abertura</i> . Prática: Perceção e compreensão do caso, grau de conhecimentos e competências demonstrados e o adequado conhecimento da língua portuguesa.	65%

- 10. Quanto à valoração das provas de conhecimentos, cada uma das 2 fases das provas de conhecimentos é avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, aplicando-se a ponderação referida no número anterior: -----

Provas de conhecimentos	Valoração	Ponderação
1. ^a Fase	Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas	35% (7 valores)
2. ^a Fase	Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas	65% (13 valores)

- 11. A valoração final das provas de conhecimentos, também avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

Valoração final das provas de conhecimentos
$PC = 0,35 PF + 0,65 SF$

Em que : PC = Provas de Conhecimentos; PF = 1.^a Fase das Provas de Conhecimentos; SF = 2.^a Fase

AN
[Handwritten signature]

das Provas de Conhecimentos. -----

- 12. É a seguinte a grelha classificativa a utilizar na 1.ª Fase das Provas de Conhecimentos: -----

Grelha classificativa da 1.ª Fase das Provas de Conhecimentos						
Nome	N.º da pergunta					Classificação Final
	Valoração da Resposta					
	Certa	Justificação (+1,25)		Errada	Não respondida	Total Respostas Certas* 0,7 + Justificação
		Conhecimentos e competências	Língua Portuguesa			
	+0,7	0,75	0,5	0,00	0,0	

- 13. É a seguinte a grelha classificativa a utilizar na 2.ª Fase das provas de Conhecimentos: ----

Grelha classificativa da 2.ª Fase das Provas de Conhecimentos					
Nome	N.º da pergunta			Classificação Final	
	Valoração da Resposta				
	Certa	Errada	Não respondida	Total Respostas Certas * 0,4 + Exercício prático (4)	
	+0,4	-0,0	0,0		
	Exercício prático				
	Perceção Compreensão	Conhecimentos Competências	Língua Portuguesa		
	1	2	1		

- II – Avaliação psicológica (25%): -----

- A Avaliação psicológica (AP) 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 em cada fase intermédia (caso exista), através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de


 AN
 Afonso
 J.

20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

- III – Avaliação curricular (45%) -----

- 14. Na avaliação curricular são considerados os elementos que se seguem com menção da respetiva valoração e ponderação: -----

Avaliação Curricular		
Parâmetros de avaliação	Valoração	Ponderação
Habilitação académica	Escala de 0 a 20 valores	Até ao máximo de 20 valores e nos seguintes termos: Licenciatura relevante para o exercício da função: 10 valores Mestrado: a) Mestrado(s) na área da Qualidade: acrescem 4 valores b) Mestrado(s) sem ser na área da Qualidade, mas em área com relevância para o exercício da função: acrescem 2 valores Doutoramento(s) na área da Qualidade: a) Doutoramento(s) na área da Qualidade: acrescem 6 valores b) Doutoramento(s), sem ser na área da Qualidade, mas em área com relevância para o exercício da função: acrescem 3 valores
Formação Profissional (de acordo com o Regulamento de Cursos não conferentes de grau do Instituto Politécnico do Porto, aprovado em anexo ao Despacho	Escala de 0 a 20 valores	Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (área da Qualidade), cujos certificados sejam emitidos por entidades creditadas, até ao máximo de 20 valores e nos seguintes termos:

J.
ARJ
Artista

<p>P.PORTO/P-095/2016, de 28.10)</p>		<p><i>Cursos livres</i> (analogia com o artigo 1.º/3/d) do <i>Regulamento de Cursos não conferentes de grau do P.Porto</i>, aprovado em anexo ao Despacho P.PORTO/P-095/2016, de 28.10), devidamente comprovados</p> <p>Com <i>Cursos livres</i>: 1 ECTS = 28 horas de trabalho</p> <p>1 valor por cada 10 ECTS</p> <hr/> <p><i>Cursos de formação contínua</i> (analogia com o artigo 1.º/3/b) do <i>Regulamento de Cursos não conferentes de grau do P.Porto</i>, aprovado em anexo ao Despacho P.PORTO/P-095/2016, de 28.10):</p> <p>2 valores por cada 20 ECTS</p> <hr/> <p><i>Cursos de Pós-Graduação</i> (analogia com o artigo 1.º/3/a) do <i>Regulamento de Cursos não conferentes de grau do P.Porto</i>, aprovado em anexo ao Despacho P.PORTO/P-095/2016, de 28.10):</p> <p>máximo 20 valores = 200 ECTS</p> <hr/> <p>Nota: Sempre que não seja entregue documento comprovativo da carga horária do curso não conferente de grau, o mesmo não será considerado.</p>
<p>Experiência Profissional</p>	<p>Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas</p>	<p>Considera-se a que tem incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, bem como o grau de complexidade das mesmas, evidenciada no <i>curriculum</i> e devidamente comprovada, até ao máximo de 20 valores e nos seguintes</p>

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

		termos:								
		Período de experiência								
		Menor do que 3 anos 1 valor								
		Igual ou superior a 3 1 valor por cada ano								
		Complexidade das atividades executadas, em contexto de Ensino Superior								
		Muito elevada 20 valores								
		Elevada 15 valores								
		Média 10 valores								
		Baixa 5 valores								
Avaliação do Desempenho	Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas	<p>Considera-se a avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:</p> <table border="1"> <tr> <td>Excelente</td> <td>20 valores</td> </tr> <tr> <td>Muito Bom ou Relevante</td> <td>16 valores</td> </tr> <tr> <td>Bom ou Adequado</td> <td>12 valores</td> </tr> <tr> <td>Inferior a Bom ou Inadequado</td> <td>8 valores</td> </tr> </table> <p>Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, o júri deliberou ainda atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa</p>	Excelente	20 valores	Muito Bom ou Relevante	16 valores	Bom ou Adequado	12 valores	Inferior a Bom ou Inadequado	8 valores
Excelente	20 valores									
Muito Bom ou Relevante	16 valores									
Bom ou Adequado	12 valores									
Inferior a Bom ou Inadequado	8 valores									





		ao período a considerar.
		Caso a avaliação se reporte a período inferior a 3 anos, consideram-se, consoante o caso, o último ou dos dois últimos anos em causa.

15. É a seguinte a grelha classificativa e a fórmula a aplicar na avaliação curricular: -----

Grelha classificativa e fórmula a aplicar na Avaliação Curricular					
Nome do Candidato	Parâmetros de avaliação				
	HA	FP	EP = PE + CA		AD = 1.º Ano + 2.º Ano + 3.º Ano
		2		3	
		PE	CA	ou AD = 1.º Ano + 2.º Ano	
				2	
				ou AD = 1.º e único Ano	

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

PE = Período de Experiência

CA = Complexidade das Atividades Executadas

AD = Avaliação do Desempenho

16. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, resultando da aplicação da seguinte fórmula: -----



Handwritten signature

Valoração final da Avaliação Curricular
$AC = (HA + FP + EP * 2 + AD) / 5$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação do Desempenho

- IV – Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função (25%). -----

- A Entrevista de Avaliação das 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: -----

	Nível classificativo	Classificação correspondente
Avaliação da EAC	Elevado	20 valores
	Bom	16 valores
	Suficiente	12 valores
	Reduzido	8 valores
	Insuficiente	4 valores

- A EAC será utilizada relativamente aos Candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----
- A EAC terá uma ponderação de 25%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----
- O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliadas as seguintes competências: -----
- 1 - Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE) - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----





- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----
- Tem facilidade de utilização de novas tecnologias de informação e comunicação; -----
- Tem bons conhecimentos, na ótica do utilizador, das aplicações MSOffice (em especial Word e Excel) e programas de tratamento e análise de dados, como por exemplo o SPSS. -----
- 2 - Planeamento e Organização (PO) - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. ----
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. -----
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. -----
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----
- 3 - Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. -----
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. -----
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. -----
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -----



- 4 - Iniciativa e Autonomia (IA) - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. -----

- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. -----

- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----

- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

- 5 - Inovação e Qualidade (IQ) - Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Resolve com criatividade problemas não previstos. -----

- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. -----

- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. -----

- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual. -----

- 6 - Relacionamento Interpessoal (RI) - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----

- Trabalha com pessoas com diferentes características. -----

- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. -----

- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. -----

- 7 - Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC) - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----





- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. -----
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. -----
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----
- 8 – Reflexão Curricular e motivações e interesses profissionais (RCMIP) – capacidade de análise do percurso profissional, noção dos seus pontos fortes e fracos e projeção dos interesses a desenvolver e expectativas profissionais; capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e motivação da candidatura no contexto efetivo de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida. -----
- A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2001, de 6 de abril, baseia-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo técnico, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----
- A Entrevista . . . será valorada numa escala de 0 a 20 valores com base na seguinte fórmula: -----
- $EAC = CEE + PO + AISC + IA + IQ + RI + TEC + RCMIP / 8$ -----
- V – Entrevista profissional de seleção -----
- 17. A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, tem a duração máxima de 30 minutos e é avaliada conforme segue: -----

	Nível classificativo	Classificação correspondente
Avaliação da EPS	Elevado	20 valores
	Bom	16 valores
	Suficiente	12 valores

	Reduzido	8 valores
	Insuficiente	4 valores

- 18. Os parâmetros de avaliação na entrevista profissional de seleção são os seguintes: -----

Entrevista Profissional de Seleção		
Parâmetros de avaliação	A	Qualidade da Experiência Profissional (QEP) (designadamente no quadro de uma instituição de ensino superior) -- Nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico-profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, bem como o interesse pela leitura de livros técnicos, pela consulta de documentação específica para a resolução de casos pontuais, pela introdução de novas tecnologias e pela frequência de ações de formação em matérias relacionadas ou com implicações na sua atividade profissional
	B	Capacidade de Análise e Sentido Crítico (CASC) -- interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o sentido lógico ou a fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema; capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente; capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações
	C	Conhecimento da Função (CF) -- conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções a que se candidata
	D	Relacionamento Interpessoal (RI) -- convivência interativa entre interlocutores para avaliação de aptidões e capacidades pessoais ou profissionais, mediante permuta ou esclarecimento intencional de sentimentos ou qualificações manifestados através de ideias, teorias ou conceitos teórico-práticos, que permitam avaliar designadamente a capacidade de persuasão, de confiança e de trabalho em equipa
	E	Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções (MD) -- revela motivação/disponibilidade direcionada para o exercício das funções a que se





		candidata
	F	Capacidade de comunicação (CC) – expressão e fluência verbais – forma mais ou menos clara como se exprime, responde às questões e como demonstra ter ideias; evidencia capacidades de análise e de síntese, de interpretação do discurso, de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

- A Entrevista Profissional de Seleção será valorada numa escala de 0 a 20 valores com base na seguinte fórmula: -----

- $EPS = 2QEP + CASC + 2CF + RI + 2MD + 2CC/10$ -----

- 19. Por cada entrevista profissional de seleção é preenchida a seguinte ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação em cada um deles, devidamente fundamentada: -----

Entrevista Profissional de Seleção					
Ficha individual do Candidato:					
Parâmetros de avaliação	Deliberação			Nível classificativo	Classificação correspondente
	Presidente	Vogal	Vogal		
A					
B					
C					
D					
E					
F					
Classificação quantitativa					
Resumo dos temas abordados:					
Fundamentação:					



Agostinho
L. Cruz

- 20. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria. -----

- 3. Valoração e Classificação final: -----

- Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Psicológica, quer na Avaliação Curricular, quer na Entrevista de Avaliação das Competências, quer ainda na Entrevista Profissional de Seleção, os Candidatos devem obter uma pontuação superior a 9,5 valores. -----

- Caso isso não suceda, são de imediato eliminados, em conformidade com o disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril. -----

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

- ou -----

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

- Sendo que: -----

- CF - Classificação Final -----

- PC - Provas de Conhecimentos -----

- AP - Avaliação Psicológica -----

- AC - Avaliação Curricular -----

- EAC - Entrevista de Avaliação das Competências -----

- EPS - Entrevista Profissional de Seleção -----

- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros presentes. -----

O Presidente do Júri

Agostinho Luís da Silva Cruz

Agostinho Luís da Silva Cruz



A 1ª Vogal Efetiva

Maria Manuela Ramos Vieira da Silva

A 2ª Vogal Efetiva

Maria Teresa Rodrigues Baptista Lopes

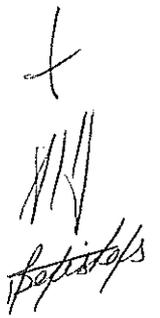


Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, faz-se público que, por meu despacho de 07 de fevereiro de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira unicategorial de técnico superior para a área da Qualidade do mapa de pessoal da Escola Superior de Saúde (ESS) do Instituto Politécnico do Porto (P.Porto), previsto e não ocupado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 – Legislação aplicável: LTFP, na sua redação atual; Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2017 - LOE 2017); Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo).

2 – Para os efeitos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, no artigo 265.º da LTFP e no artigo 4.º da Portaria 48/2014, de 26 de fevereiro, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) emitiu, em 09 de janeiro de 2017, declaração de inexistência de trabalhadores em situação de requalificação com o perfil adequado ao exercício das funções identificadas como necessárias para o posto de trabalho em causa.

3 – Reserva de recrutamento: Para os efeitos do estipulado no artigo 4.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, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, tendo sido efetuada consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), a qual



declarou, mediante informação prestada a 31 de janeiro de 2017, que, não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de técnico superior, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado.

4 – Prazo de validade: Nos termos do n.º 2 do artigo 40.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, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

5 – Local de trabalho: ESS|P.Porto, Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 400, 4200-072, Porto.

6 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira unicategorial de técnico superior, com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, designadamente para o exercício de funções de análise, planeamento e desenvolvimento de ações que visem a promoção da qualidade e melhoria contínua, a manutenção e atualização do sistema interno de garantia de qualidade em funcionamento, o apoio aos procedimentos de avaliação e acreditação, a disseminação de boas práticas de gestão e a melhoria da eficiência dos processos de trabalho, no âmbito de atividade da ESS|P.Porto. Entre outras atribuições específicas, destaca-se: apoiar os Serviços na implementação de procedimentos e na demonstração de evidências, no âmbito da gestão da qualidade; recolher, tratar, analisar e interpretar indicadores de qualidade; colaborar nos processos de acreditação/certificação de Qualidade, de autoavaliação e avaliação institucional no âmbito do Ensino Superior (A3ES).

7 – Posicionamento remuneratório: A determinação do posicionamento remuneratório terá em conta o preceituado no n.º 7 do artigo 38.º da LTFP, conjugado com as limitações impostas pelo

artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 19.º da LOE2017, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição da carreira unicategorial de técnico superior, a que corresponde o nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, num montante pecuniário de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), de acordo com a verba disponível cabimentada, em observância do artigo 32.º da LOE2017.

8 – Requisitos de admissão: Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os seguintes requisitos:

8.1 – Requisitos gerais, necessários para o exercício de funções públicas, conforme artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 – Requisitos habilitacionais, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP: Titularidade de licenciatura nas áreas da Gestão ou da Saúde, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

8.3 – Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos: conhecimentos especializados (cursos de pós-graduação) e experiência profissional comprovada na área da Qualidade, designadamente na implementação e monitorização de Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) e em processos de avaliação e qualidade no âmbito do Ensino Superior, de no mínimo 3 anos; conhecimento dos referenciais normativos ISO do sistema de gestão da qualidade;

capacidade para elaboração de indicadores de qualidade; conhecimento dos referenciais para os sistemas internos da garantia da qualidade nas Instituições de Ensino Superior da A3ES; facilidade de utilização de novas tecnologias de informação e comunicação; elevados conhecimentos, na ótica do utilizador, das aplicações MSOffice (em especial word e excel) e de programas de tratamento e análise de dados, como por exemplo o SPSS.

8.4 – Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.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, 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do estabelecido nos n.º 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e, conforme parecer favorável, proferido por despacho de 22 de dezembro de 2016, da Ex.ma Senhora Presidente do Instituto Politécnico do Porto, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

10 – Forma, prazo e local de apresentação da candidatura: A formalização da candidatura é efetuada, sob pena de exclusão, no prazo de dez dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, em suporte de papel e através do preenchimento obrigatório do formulário de candidatura aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República* n.º 89, Série II, de 8 de maio, disponível na página eletrónica da ESS|P.Porto em www.ess.ipp.pt ("ess" – "Recrutamento" – "Concursos-Não Docentes"), devidamente assinado e datado, entregue, juntamente com todos os anexos, pessoalmente, no período compreendido

entre as 10:30 horas e as 12:30 horas e entre as 14:00 e as 17:00 horas, ou remetido pelo correio, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para o Serviço de Recursos Humanos da ESS|P.Porto, Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 400, 4200-072, Porto. No presente procedimento concursal não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.



11 – Documentos a entregar:

11.1 – Todos os candidatos devem entregar juntamente com o formulário de candidatura:

a) *Curriculum Vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações académicas, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional realizada;

b) Fotocópia legível do(s) certificado(s) de habilitações académicas, com indicação das notas obtidas por disciplina;

c) Fotocópias legíveis dos documentos comprovativos da formação profissional frequentada e relacionada com a área funcional do lugar para que se candidata e constantes do *curriculum vitae*, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração (horas);

d) Declaração emitida pela(s) entidade(s) empregadora(s) onde o candidato exerce/exerceu funções, autenticada, da qual conste o período de prestação de serviços (com indicação precisa dos anos, meses e dias desse tempo de trabalho) e a caracterização das atividades que exerce/exerceu no posto de trabalho que ocupa/ocupou.

11.2 – Os candidatos já titulares de relação jurídica de emprego público, para além dos elementos indicados no anterior ponto 11.1 devem ainda entregar:

a) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da

relação jurídica de emprego público que detém, a categoria e posição remuneratória detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos três anos e, na sua ausência, declaração da sua inexistência por parte do organismo ou serviço onde o candidato exerce funções;

b) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste a caracterização das atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado.

11.3 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário de candidatura por parte do candidato impossibilita a admissão do candidato ao procedimento concursal e determina a sua exclusão.

11.4 – A não apresentação dos documentos *supra* indicados para entrega juntamente com o formulário de candidatura determina a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a avaliação.

11.5 – Assiste ao júri a faculdade de exigir, a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

11.6 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11.7 – Tendo em conta a celeridade necessária e em razão da urgência do recrutamento, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme disposto no artigo 8.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, e assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.



12 – Métodos de seleção:

12.1 – 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 %.

12.2 – No recrutamento de candidatas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação curricular (AC), incidente 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 %.

12.3 – 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 12.1.

12.4 – Aos métodos de seleção obrigatórios referidos (12.1 e 12.2), acresce o método complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação final de 30 %.

12.5 – As Provas de Conhecimentos (PC) são escritas, apenas sendo permitida a consulta de legislação não anotada e em suporte de papel, visam avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a

concurso, comportam duas fases, ambas eliminatórias de *per si*, de realização sucessiva, e obedecem às seguintes regras:

1.ª Fase: genérica;

2.ª Fase: específica.

As duas provas têm lugar no mesmo dia, só procedendo o júri à valoração/correção da 2.ª Fase no caso de obtenção de uma valoração igual ou superior a 9,5 valores na 1.ª Fase.

As duas provas, no seu conjunto, têm a duração de 90 minutos.

As provas podem conter questões de escolha múltipla, caso em que serão valoradas as respostas certas e não valoradas as não respondidas e as erradas.

Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$PC = 0,35 (1.ª Fase) + 0,65 (2.ª Fase)$$

12.6 – A 1.ª Fase das provas incide sobre as seguintes temáticas, com a legislação de suporte em cada caso adiante indicada:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior – Lei n.º 62/2007, de 10/09;

Estatutos do Instituto Politécnico do Porto – Despacho Normativo n.º 5/2009, de 26/01, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 22, de 02/02/2009, com as alterações do Despacho normativo n.º 6/2016, de 20/07, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 147, de 02/08/2016;

Estatutos da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto – Despacho n.º 15836/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 132, de 10/07/2009;

Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico – na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31/08, e com a alteração dada pela Lei n.º 7/2010, de 13/05;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20/06, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, pela Lei n.º 84/2015, de 07/08, pela Lei n.º 18/2016, de 20/06, e pela Lei n.º 42/2016, de 28/12.

12.7 – A 2.ª Fase das provas incide sobre as seguintes temáticas:

– Temas específicos:

Gestão da Qualidade;

Sistemas de Gestão da Qualidade;

Avaliação e acreditação das Instituições de Ensino Superior e dos seus ciclos de estudos;

Regime Jurídico da Avaliação do Ensino Superior;

Certificação dos Sistemas Internos de Garantia da Qualidade.

– Bibliografia e Legislação específicas para a 2.ª Fase das Provas de Conhecimentos:

Norma NP EN ISO 9001:2008;

Norma NP EN ISO 9001:2015;

Manual da Qualidade da ESS (disponível em: https://www.ess.ipp.pt/ess/sistema-de-gestao-da-qualidade/ManualQualidade_ESTSP_v4.pdf);

Manual da Qualidade do P.Porto (disponível em: https://www.ipp.pt/apresentacao/qualidade/MQIPP_2015.pdf);

Documentos necessários aos procedimentos de acreditação de ciclos de estudos e de certificação de sistemas internos de garantia da qualidade (relativos ao subsistema politécnico) disponíveis no *site* da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) – “Acreditação e Auditoria” (disponível em <http://www.a3es.pt/pt/acreditacao-e-auditoria>), em:

– “Quadro Normativo”;



- "Guiões e Procedimentos";
- "Manual de Avaliação".

12.8 – A avaliação psicológica (AP) 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, de acordo com o n.º 3 do artigo 18.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, com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

12.9 – A Avaliação Curricular (AC) 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, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas) os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2 \cdot EP + AD) / 5$$

12.10 – 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 avaliada segundo os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

12.11 – 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. Esta entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

12.12 – A Classificação Final (CF) resultante da valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

a) Para candidatos que se encontram na situação descrita no ponto 12.1 *supra*:

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

b) Para os candidatos que se encontram na situação descrita no ponto 12.2 *supra*:

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

12.13 – Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

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

J
W
Bojatos

14 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Os candidatos devem declarar, sendo o caso, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção nos termos do diploma supramencionado.

15 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista disponibilizada na página eletrónica da ESS|P.Porto (www.ess.ipp.pt).

16 – Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.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.

17 – Os candidatos excluídos, de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria, são notificados por uma das formas previstas no seu n.º 3 para a realização da audiência dos interessados.

18 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada nos locais de estilo da ESS|P.Porto, e disponibilizada na página eletrónica da ESS|P.Porto (www.ess.ipp.pt).

19 – Composição e identificação do Júri:

Presidente: Agostinho Luís da Silva Cruz, Presidente da ESS|P.Porto.

Vogais efetivos: Maria Manuela Ramos Vieira da Silva, Vice-Presidente da ESS|P.Porto para a Área do Ambiente, Higiene, Segurança e Qualidade; e Maria Teresa Rodrigues Baptista Lopes, Técnica Superior da ESS|P.Porto.

Vogais suplentes: Carla Maria Saraiva Moreira, Administradora da ESS|P.Porto; e Paula Cristina da Costa Portugal Cardoso, Vice-Presidente da ESS|P.Porto para a Área Académica, Educação e Formação.

19.1 – O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem *supra* referida.

20 – Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

21 – O presente aviso será objeto de publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica da ESS|P.Porto (www.ess.ipp.pt) e em jornal de expansão nacional, por extrato.

J
MM
Bejeskops