



**REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA O RECRUTAMENTO DE DOIS TÉCNICOS
SUPERIORES PARA O NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO E IMAGEM**

Aberto pelo Aviso (extrato) n.º 1558/2021, DR, n.º 161, 2.ª série, de 19 de agosto

Ata da reunião número um

----- Ao dia vinte e três de agosto de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniram-se, por videoconferência, através da plataforma ZOOM, nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, os membros do júri do concurso para o recrutamento de dois técnicos superiores, na modalidade de contrato por tempo indeterminado.-----

----- Esta reunião foi convocada pela presidente do júri e estavam presentes todos os membros, a saber: -----

Ana Paula dos Santos Jesus Marques França, na qualidade de presidente do júri; -----

Ana Rute Ferreira Morim, na qualidade de vogal efetivo; -----

Francisco Manuel de Aguiar Azevedo Vieira, na qualidade de vogal efetivo; -----

----- Da ordem de trabalhos constava: -----

1. - Análise do Despacho Presidente n.º 2021/44, de 26 de julho; -----
2. - Calendarização dos trabalhos do júri e das fases que comportam os métodos de seleção; --
3. - Aprovação das grelhas de avaliação dos métodos de seleção; -----
4. - Aprovação do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização.

Assim: -----

Ponto 1. Análise do Despacho Presidente n.º 2021/44, de 26 de julho -----

Analisado o despacho suprarreferido, o júri constatou o seguinte: os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final encontram-se fixados e descritos nos pontos 10. a 13. do despacho suprarreferido. Em sequência, e após verificação e análise ponderada dos mesmos, o júri deliberou, por unanimidade, a sua adoção. -----

Ponto 2. Calendarização dos trabalhos do júri e das fases que comportam os métodos de seleção;

O júri deliberou a seguinte calendarização dos procedimentos subsequentes do concurso: -----

AFEP
A f

Elaboração do projeto de lista dos candidatos admitidos e excluídos do procedimento concursal, sua publicação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP e notificação dos candidatos	Até 5 dias úteis após o fim do prazo de entrega das candidaturas
Audiência dos interessados (artigo 22.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 e com o artigo 101.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação do projeto da lista de admissão e exclusão dos candidatos
Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de audiência dos interessados	10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Convocação dos candidatos admitidos para a realização da prova de conhecimentos e aplicação da “avaliação curricular” (artigo 21.º, n.º 3.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Até 5 dias úteis a contar da data limite para apreciação da audiência dos interessados
Realização das provas de conhecimentos	A partir do 6.º dia útil
Publicitação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos na prova de conhecimentos (artigo 25.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova
Convocação para a realização da entrevista profissional de Seleção / entrevista de avaliação de competências / avaliação psicológica (artigo 21.º, n.º 3, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Até 5 dias úteis a contar da data da publicação dos resultados obtidos no método de avaliação precedente
Ordenação final dos candidatos (artigo 26.º, n.º 3, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	10 dias úteis após a realização do último método de seleção
Audiência dos interessados (artigo 22.º, n.º 1 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 e com o artigo 101.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação da ordenação final
Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de audiência dos interessados	10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Elaboração da lista final de ordenação final e	5 dias úteis a contar da data limite para



submissão da lista a homologação (art.º 26.º, n.º 3, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	apreciação da audiência dos interessados
Envio para publicação da lista unitária de ordenação final, após homologação, na 2.ª série do Diário da República e na página eletrónica e locais de estilo da ESEP (artigo 26.º, n.º 5, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	5 dias úteis a contar da data do ato de homologação

Concluída a discussão deste ponto, uma vez que estavam reunidas as condições para se aprovar a organização das provas de conhecimentos a aplicar a ambos os perfis do concurso e considerada a necessidade de aprovar as grelhas de avaliação dos métodos de seleção conforme previsto no ponto 3 da ordem de trabalhos, a presidente do júri propôs acrescentar um ponto à ordem de trabalhos, o que foi aprovado por unanimidade. -----

Assim: -----

Ponto extraordinário. - Aprovação da organização das provas de conhecimentos; -----

Nas provas de conhecimentos de ambas as referências, a prova avaliará os conhecimentos teóricos e práticos sobre os temas constantes do anexo ao despacho. A prova terá uma parte escrita, teórica, individual, em suporte papel, com consulta da legislação indicada no anexo ao referido despacho, e uma parte prática, em suporte informático e com as ferramentas disponibilizados pela ESEP, sem consulta ou apoio de qualquer outro meio físico ou digital, tendo a duração total de 120 minutos, sendo constituída por: -----

(i) I parte – 10 valores -----

10 perguntas de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 1 valor, para respostas certas e -0,30 valores por cada errada, sendo estas últimas descontadas até ao mínimo de 0 valores no somatório das respostas múltiplas; -----

II parte (referência A) – 10 valores -----

Um trabalho prático, com pontuação de 10, com os seguintes critérios: -----

- Conclusão do trabalho – entrega de trabalho finalizado dentro do tempo previsto para a prova; -----

- Qualidade técnica – correta utilização dos softwares em uso, adequação do trabalho final ao fim a que se destina, rigorosa utilização das funcionalidades dos softwares a utilizar, adequação à imagem institucional. -----

II parte (referência B) – 10 valores -----

Handwritten signature and initials in blue ink.

Dois trabalhos práticos, com pontuação de 5 cada um, com os seguintes critérios: ----

- Conclusão do trabalho – entrega de trabalho finalizado dentro do tempo previsto para a prova; -----
- Qualidade técnica – adequação à linguagem institucional, estrutura, rigor ortográfico e gramatical e clareza textual. -----

Ponto 3 - Aprovação das grelhas de avaliação dos métodos de seleção. -----

O sistema de avaliação do método de prova de conhecimentos (PC) resulta da aplicação dos critérios definidos no ponto anterior desta ata, ao qual serão aplicadas as grelhas constante do anexo I. -----

O sistema de avaliação do método avaliação de competências por portefólio (exclusivo da referência A) resulta da aplicação dos seguintes critérios e valorações: -----

a) Parâmetros a avaliar: -----

i) Apresentação, organização e originalidade; -----

ii) Projetos desenvolvidos: -----

- Projetos afins com a área funcional do Ensino Superior; -----
- Projetos afins relacionados com as funções descritas em 5.1 do Despacho do Presidente n.º 2021/44, de 26 de julho; -----
- Outros projetos. -----

iii) Qualidade: -----

- Rigor técnico; -----
- Diversidade de trabalhos; -----
- Estética. -----

b) Resultado final: -----

i) Apresentação, organização e originalidade (até 3 pontos – 1 ponto por cada elemento a avaliar, sob o critério revela / não revela); -----

ii) Projetos* desenvolvidos (até 14 pontos); -----

- Projetos afins com a área funcional do Ensino Superior (2 ponto por cada projeto até ao máximo de 8 pontos) -----;
- Projetos afins relacionados com as funções descritas em 5.1 do Despacho do Presidente n.º 2021/44, de 26 de julho (1 ponto por cada projeto até ao máximo de 4 pontos); -----
- Outros projetos (0,25 pontos por cada projeto até ao máximo de 2 pontos). -----

* Para este efeito, considera-se um projeto o conjunto de material gráfico, *web* e/ou *motion* produzido no âmbito de uma iniciativa, não sendo considerados materiais avulso produzidos. --

ABP
f

iii) Qualidade (até 3 pontos). -----

- Rigor técnico (desconto de 0,5 pontos por cada falha técnica identificada até ao máximo de 2 pontos); -----
- Diversidade de trabalhos (1 valor – critério revela / não revela); -----
- Estética enquadrável na identidade institucional ou corporativa (1 valor – critério adequado / não adequado). -----

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no Despacho do Presidente n.º 2021/44, de 26 de julho, pelo que se aplicará a grelha constante do anexo II. -----

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista de avaliação de competências (EAC) resulta da aplicação do guião constante do anexo III (o qual ficará omissa na divulgação e na consulta presencial até à realização da entrevista). O respetivo resultado será obtido através da aplicação da escala prevista junto ao guião no referido anexo.-----

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da aplicação do guião constante do anexo IV e será aplicado na grelha constante do anexo V. -----

Ponto 4 - Aprovação do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização. -----

A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas previstas no ponto 10. Do Despacho: -----

I. Aos candidatos referidos no ponto 10.1: -----

REFERÊNCIA A: $CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$; -----

REFERÊNCIA B: $CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$; -----

II. Aos candidatos referidos no ponto 10.2: -----

REFERÊNCIA A: $CF = (PC \times 40\%) + (ACP 10\%) + (AP 25\%) + (EPS \times 25\%)$; -----

REFERÊNCIA B: $CF = (PC \times 50\%) + (AP 25\%) + (EPS \times 25\%)$. -----

Sendo: -----

CF – classificação final; -----

AC – avaliação curricular; -----

PC – prova de conhecimentos; -----

AP – avaliação psicológica; -----

ACP – avaliação de competências por portfólio; -----

EAC – entrevista de avaliação de competências; -----



EPS – entrevista profissional de seleção. -----

----- E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo presidente e pelos vogais que nela participaram.-----

Porto, 23 de agosto de dois mil e vinte e um-----

----- OS MEMBROS -----

A presidente do Júri,

(Ana Paula dos Santos Jesus Marques França)

Vogais,

(Ana Rute Morim)

(Francisco Vieira)

ANEXO I

Grelhas individual de avaliação da prova de conhecimentos

Perfil A

TOTAL PARTE I		Solução		10
I	1			1
	2			1
	3			1
	4			1
	5			1
	6			1
	7			1
	8			1
	9			1
	10			1
TOTAL PARTE II				10
TOTAL PROVA				20

Perfil B

TOTAL PARTE I		Solução		10
I	1			1
	2			1
	3			1
	4			1
	5			1
	6			1
	7			1
	8			1
	9			1
	10			1
TOTAL PARTE II				10
1				5
2				5
TOTAL PROVA				20

[Handwritten signatures]

Anexo II

**Grelha de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC) – n.º 13 – III. do Despacho
Presidente n.º 2020/57, de 17 de agosto**

Nome do candidato	HAB (20%)	FP (30%)	EP (30%)	AD (20%)	TOTAL

Sendo:

HAB – habilitações académicas, através da ponderação da titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau de licenciado. – 12 valores;
- Habilitações académicas de grau de mestre. – 14 valores;
- Habilitações académicas de grau de mestre na área do procedimento concursal. – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau de doutor – 20 valores.

FP – formação profissional realizada nos anos de 2016 a 2021, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício dos postos de trabalho em questão:

- Sem participações em ações de formação – 0 valores;
- Média anual de formação entre 1 e 18 horas – 8 valores;
- Média anual de formação entre 19 e 36 horas – 12 valores;
- Média anual de formação entre 37 e 50 horas – 16 valores;
- Média anual de formação entre 51 e 80 horas – 18 valores;
- Média anual de formação maior do que 80 horas – 20 valores.

(Nota: para efeitos da determinação do número de horas considerar-se-á que um dia inteiro de formação corresponderá a 7 horas. O valor da média será arredondado por excesso.)

EP – experiência profissional, incidindo sobre a execução de funções similares às estabelecidas no ponto 5 do Despacho, relativamente ao respetivo posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (em anos completos):

- Sem experiência – 0 valores;
- Menos de 1 ano – 8 valores;



Handwritten signatures in blue ink.

- De 1 a 3 anos – 12 valores;
- De 4 a 5 anos – 16 valores;
- 6 ou mais anos – 20 valores.

AD – avaliação de desempenho, determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos anos de 2015/2016, 2017/2018, 2019/2020, sendo que a pontuação dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será 10 valores, de acordo com as regras seguintes:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
 - Desempenho Inadequado — 0 valores;
 - Desempenho Adequado — 12 valores;
 - Desempenho Relevante — 16 valores;
 - Reconhecimento de mérito — 20 valores.

ANEXO IV

Guião de avaliação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima.

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho (PACT)

Avaliar-se-á a flexibilidade do candidato em funções acessórias ou complementares às da sua atividade profissional que se enquadrem nas necessidades de funcionamento da equipa que integra.

Não possui competências diversificadas, reage com relutância às mudanças, não consegue adaptar-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho inferior ao esperado (4 valores);

Demonstra poucas competências diversificadas, reage com dificuldade às mudanças, revela muitos constrangimentos na adaptação a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho inferior ao esperado (8 valores);

Demonstra competências diversificadas, reage com compreensão às mudanças, tentando adaptar-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho regular (12 valores);

Capaz de perceber tarefas diversificadas, boa capacidade de adaptação às mudanças, aberto a novos processos de gestão e de funcionamento (16 valores);

Capaz de realizar uma multiplicidade de tarefas, capacidade de atuar de modo independente e proactivo, aberto a novos processos de gestão e de funcionamento, apoiando efetivamente a sua implementação (20 valores);

2. Utilização das tecnologias de informação especializadas (TIE);

Avaliar-se-á o posicionamento face à utilização das mesmas em contexto de trabalho.

Ausência de conhecimentos e muita dificuldade na aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (4 valores)

Fracos conhecimentos na ótica do utilizador e dificuldade na aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (8 valores)

Conhecimentos na ótica do utilizador e alguns conhecimentos específicos da área, perceção da importância de aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (12 valores)

Bons conhecimentos na ótica de utilizador e conhecimentos específicos da área, boa capacidade de aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (16 valores)

Excelentes conhecimentos e grande capacidade de aquisição de competências ao nível das novas tecnologias de informação (20 valores)

3. Atitude e Motivação profissional (AP);

Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho de equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão. Por motivação profissional entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de plasticidade e de cénarização futura correta e plausível.

Desinteressado ou apático (4 valores);

Pouco interessado, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover (8 valores);

Interessado, motivado, com alguma perceção do conteúdo funcional do cargo a prover (12 valores);

Interessado, motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover (16 valores);

Atitude excelente; grande visão de conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover (20 valores).

4. Conhecimentos e formação para o exercício da função (CF)

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções.

Ausência de conhecimentos, experiência e formação (4 valores)

Poucos conhecimentos, experiência e formação (8 valores)

Bons conhecimentos, experiência e formação (12 valores)

Muito bons conhecimentos, grande experiência para o exercício de funções e formação relevante na área (16 valores)

Excelentes conhecimentos, muita experiência para o exercício de funções e formação relevante (20 valores)

5. Sentido crítico e clareza de raciocínio (SC)

Raciocínio confuso (4 valor);

Raciocínio pouco claro (8 valor);

Raciocínio claro, com alguma pertinência nas ideias expostas (12 valores);

Clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas (16 valores);

Vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas (20 valores).



ANEXO V

Grelha de avaliação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Polivalência e adaptação a novos contextos de trabalho					
Utilização de tecnologias de informação especializadas					
Atitude e Motivação profissional					
Conhecimentos e formação para o exercício da função					
Sentido crítico e clareza de raciocínio					

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, atribuída por consenso entre os elementos do júri.

A classificação da entrevista profissional de seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEPS} = (\text{PACT} + \text{TIE} + \text{AP} + \text{CF} + \text{SC}) / 5$$