

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA OS
SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS DA FACULDADE DE ENGENHARIA DA UNIVERSIDADE DO
PORTO

ATA DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO
CONCURSO ONLINE N.º 1132

A Comissão de Seleção do concurso, constituída por Professor Doutor Renato Manuel Natal Jorge (Presidente), Sandrina Fernandes Vieira (1.ª Vogal Efetiva) e Maria Filipa Amorim Campos de Melo e Silva (2.ª Vogal Efetiva), reunida a 19 de março de 2024, na Sala A109, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes desta Ata, relativamente à seleção dos Candidatos ao preenchimento de uma vaga de Técnico Superior, com Contrato de Trabalho a Termo Certo, em regime de direito privado.

1. Avaliação Curricular (AC)

1.1. Fatores de avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

1.2. Critérios de ponderação dos fatores de avaliação

1.2.1. Habilitações Académicas (HA)

A classificação neste item é dada de acordo com a tabela abaixo indicada:

Habilitação	Classificação
Licenciatura na área de Recursos Humanos, Direito, Gestão e Administração Pública.	18
Habilitação Académica Superior à Licenciatura na área de Recursos Humanos, Direito, Gestão e Administração Pública.	20

Nota: Os titulares de grau superior a Licenciatura tem que obrigatoriamente apresentar o Certificado de Licenciatura ou, caso sejam titulares de Mestrado Integrado o Certificado de conclusão deste.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

*M.
F.
Gomes*

1.2.2. Formação Profissional (FP)

Consideram-se os cursos ou ações de formação frequentados e concluídos nos últimos cinco anos na área de Recursos Humanos, Direito Administrativo ou Direito de Trabalho e relevantes para o exercício da função, devidamente comprovados no ato da candidatura.

As ações de Formação Profissional e cursos são classificados de acordo com a seguinte tabela:

Cursos ou ações de formação	Classificação
Cursos ou ações de formação que totalizem entre 20 e 40 horas	14
Cursos ou ações de formação que totalizem entre 41 e 60 horas	16
Cursos ou ações de formação que totalizem mais de 60 horas	18

Os Candidatos que comprovem a formação em língua inglesa com um nível mínimo B2 do QECR terão um acréscimo de 2 pontos na Formação Profissional.

Nota: Os cursos de formação que não façam referência ao n.º de horas ou que tenham uma duração inferior a 20 horas, serão pontuados com 0 valores.

1.2.3. Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional no desempenho efetivo de funções na área de Recursos Humanos, sendo apenas considerada a que for relevante para a função, devidamente comprovada por declaração da entidade patronal ou documento equivalente, é classificada de acordo com os seguintes critérios seguintes:

Anos de Experiência	Classificação
Experiência profissional de um ano completo.	12
Experiência profissional superior a um ano e inferior a dez anos completos.	14
Experiência profissional superior a dez anos completos	16

Handwritten signature and initials in blue ink.

Os Candidatos que comprovem o exercício de funções na área de recursos humanos em Instituições de Ensino Superior terão um acréscimo de 2 pontos na Experiência Profissional.

Os Candidatos que comprovem conhecimentos nas plataformas *EURAXESS*, *SIGARRA* e *GRH* terão um acréscimo de 2 pontos na Experiência Profissional.

1.3. Classificação da Avaliação Curricular

A classificação da Avaliação Curricular é obtida pela seguinte fórmula:

$$AC=0,25 \times HA + 0,25 \times FP + 0,50 \times EP$$

em que,

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional.

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Esta fase de avaliação é opcional e apenas terá lugar quando a Comissão de Seleção entenda que a Avaliação Curricular não permitiu esclarecer da forma pretendida as reais competências das pessoas candidatas ou distinguir quais as pessoas candidatas que mais se adequam ao lugar e funções a desempenhar.

Após a ordenação dos candidatos de acordo com a classificação da Avaliação Curricular decorrente da fórmula do ponto 1.3, serão convocados para a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) apenas os cinco Candidatos com a melhor classificação obtida na Avaliação Curricular (AC), e desde que a mesma seja igual ou superior a 12 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, competências técnicas na área de Recursos Humanos, tendo como objetivo avaliar os parâmetros abaixo descritos e classificada de acordo com as seguintes pontuações:

2.1. Atitude (Att) (avalia o comportamento do candidato em termos de análise, planeamento e organização; trabalho em equipa; cumprimento de prazos e gestão de stress; autonomia, capacidade de resolução de problemas, apresentação, iniciativa e atenção ao detalhe).

Atitude	Pontuação
Atitude pouco adequada	4
Atitude adequada	8

Atitude boa	12
Atitude muito boa	16
Atitude excelente	20

2.2. **Motivação para o exercício da função (Mtv)** (avalia as razões da candidatura, as expectativas e a forma de encarar a mudança e a capacidade para reconhecer o seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a que se candidata).

Motivação	Pontuação
Reduzida motivação	4
Mediana motivação	8
Boa motivação	12
Muito boa motivação	16
Excelente motivação	20

2.3. **Conhecimentos específicos para a função (CeF)** (avalia a evidência de conhecimentos técnicos necessários à exigência do posto de trabalho nomeadamente através de questões relacionadas com atividades idênticas ou relacionadas com o lugar a que se candidata, bem como a qualidade dos conhecimentos adquiridos através do exercício de funções que tenha desempenhado).

Motivação	Pontuação
Reduzidos conhecimentos específicos e baixa polivalência funcional	4
Medianos conhecimentos específicos e mediana polivalência funcional	8
Bons conhecimentos específicos e boa polivalência funcional	12
Muito bons conhecimentos específicos e muito boa polivalência funcional	16

M
F
duis

Excelentes conhecimentos específicos e excelente boa polivalência funcional	20
---	----

2.4. Capacidade de expressão e fluência verbal em língua portuguesa e inglesa (Cefv) (coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e de relacionamento interpessoal).

Capacidade de expressão e fluência verbal	Pontuação
Mediana capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	8
Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	12
Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	14
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	16

Nota: Os candidatos que demonstram possuir conhecimentos da língua inglesa terão uma pontuação adicional de 4 valores.

3. Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será classificada da seguinte forma:

$$EPS = (Att \times 0,2) + (Mtv \times 0,2) + (CeF \times 0,3) + (Cefv \times 0,3)$$

4. Classificação final (CF)

A ordenação final dos Candidatos será efetuada de acordo com a pontuação obtida na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a seguinte ponderação:

$$CF = (0,5 \times AC) + (0,5 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Será selecionado o Candidato com melhor classificação final desde que esta seja igual ou superior a 10 valores.

Nada mais havendo a tratar, a sessão foi encerrada pelo Presidente da Comissão de Seleção, lavrando-se a presente Ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os membros da Comissão de Seleção presentes.

Presidente: 

1.ª Vogal Efetiva: 

2.ª Vogal Efetiva: 