

F. L. M. A.
P.

**PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE 1(UM) ASSISTENTE
TÉCNICO PARA O SERVIÇO DE GESTÃO HOTELEIRA
ATA N.º 1**

Aos 8 dias do mês de maio do ano de 2026, pelas 10 horas, reuniu, nas instalações do Serviço de Gestão Hoteleira, o Júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração, de 2 de abril de 2026, para o processo de seleção tendo em vista a contratação de 1 (um) profissional para a carreira e categoria de assistente técnico para o Serviço de Gestão Hoteleira, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, em regime de 35 horas semanas, com a correspondente remuneração base em vigor para a carreira e categoria profissional, estando presentes o presidente e os vogais efetivos.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite:

1. Escolha dos métodos de seleção;
2. Apreciação dos critérios propostos e definição da sua valoração;
3. Outros assuntos.

O Júri deliberou:

1. Motivo de exclusão imediata: constitui motivo de exclusão imediata do presente processo de recrutamento e seleção:

a) Candidatura que não observe os requisitos de carácter obrigatório referidos no anúncio de recrutamento, a saber:

- Idade mínima de 18 anos;
- Habilitações académicas mínimas: 12º ano de escolaridade;
- Experiência profissional na área administrativa;

b) Candidatura onde não constem os documentos de apresentação obrigatória, a saber:

- Carta de apresentação;
- Curriculum Vitae (deverá incluir a informação que permita avaliar os requisitos gerais e preferenciais);
- Certificado de habilitações relativos a todos os graus de escolaridade obtidos (devidamente reconhecido ou equiparado pelo sistema educativo português, no caso de habilitações obtidas no estrangeiro);
- Formulário de candidatura (disponível no site do Instituto junto do anúncio);

- Consentimento informado (disponível no site do Instituto junto do anúncio):
- c) Candidato que não compareça à entrevista profissional de seleção.
- d) Candidatos integrados na carreira e categoria a concurso, que detenham prévia relação jurídica de emprego, por tempo indeterminado, com o IPO-Porto FG.

A verificação dos requisitos é efetuada em reunião de admissão ao processo de recrutamento e seleção, por deliberação do júri. Os candidatos excluídos serão notificados, por correio eletrónico, para realização da audiência dos interessados, nos 10 dias úteis seguintes à notificação.

2. Métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos de candidaturas, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vierem a constar nos respetivos processos. A necessidade de apresentar comprovativos será determinada pelo júri face a dúvidas com que o mesmo se confronte, ou face a reclamações, nesse sentido, apresentadas por quaisquer dos candidatos.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

A experiência profissional a relevar para efeitos de classificação da avaliação curricular é no mínimo de 12 meses.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

1. Habilitações académicas;
2. Experiência profissional na área administrativa;
3. Formação na área da saúde;
4. Formação na área da hotelaria;

A avaliação curricular será realizada de acordo com os critérios constantes no documento sob o Anexo I.

É condição *sine qua non*, sendo eliminatório, obter a classificação mínima de 9,5 valores na AC para ser admitido à EPS.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos

comportamentais dos candidatos.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 20 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. Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões, e sentido crítico;
2. Atitude profissional demonstrada;
3. Perfil para a função;
4. Atitude emocional evidenciada.

A grelha da avaliação da entrevista bem como os critérios a aplicar para ponderação dos fatores a avaliar constam no documento sob o Anexo II.

É condição *sine qua non*, sendo eliminatório, obter a classificação mínima de 9,5 valores em qualquer dos métodos de avaliação.

3. Classificação: A classificação quantitativa da AC será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (I+II+III)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores.

A classificação quantitativa da EPS será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores.

Classificação final: a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EPS \times 50\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

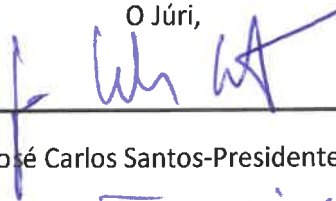
As situações de empate serão resolvidas pela aplicação dos seguintes critérios, pela ordem que se apresentam:

1. Candidato com maior pontuação na entrevista profissional de seleção;
2. Candidato com maior pontuação na avaliação curricular;
3. Candidato com maior tempo de experiência profissional na área administrativa;
4. Candidato com maior formação complementar na área da hotelaria;

5.Candidato com maior habilitação académica.

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri,



José Carlos Santos-Presidente



Filipa Simões-1º vogal efetivo



Luís Moreira-2º vogal efetivo

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE 1(UM) ASSISTENTE
TÉCNICO PARA O SERVIÇO DE GESTÃO HOTELEIRA

Proc. 019/2026

ANEXO I – GRELHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

	Critério I-Habilitações Académicas	Valoração
I	<ul style="list-style-type: none">• 12º ano de escolaridade: 2 pontos;• Licenciatura Pós Bolonha: 4 pontos;• Licenciatura Pré-Bolonha os Mestrado: 6 pontos	6
II	<p>Critério II-Experiência profissional na área administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none">• De 1 até 12 meses: 2 ponto;• De 12 meses e 1 dia a 24 meses: 3 pontos;• De 24 meses e 1 dia a 36 meses: 4 pontos;• De 36 meses e 1 dia a 48 meses: 5 pontos;• > 48 meses: 6 pontos	6
III	<p>Critério III-Formação na área da saúde:</p> <ul style="list-style-type: none">• Até 4 formações: 2 pontos;• De 4 formações até 9 formações: 3 pontos;• > 9 formações: 4 pontos.	4
IV	<p>Critério IV-Formação na área da hotelaria:</p> <ul style="list-style-type: none">• < 150 horas de formação: 2 pontos;• <350 horas de formação: 3 pontos;• >=350 horas de formação: 4 pontos.	4
	Total	20

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE 1(UM) ASSISTENTE
TÉCNICO PARA O SERVIÇO DE GESTÃO HOTELEIRA

Proc. 019/2026

ANEXO II – GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

		Muito Bom 5	Bom 3-4,99	Suficiente 2,5-2,99	Insuficiente 0-2,49
I	Capacidade de expressão e fluência verbal. Segurança e participação na discussão das questões sentido crítico e analítico.				
II	Atitude profissional demonstrada – propensão para a função e atitude face à aprendizagem.				
III	Perfil para a função – autonomia na execução de trabalhos, relacionamento interpessoal e sentido de responsabilidade. Capacidade de trabalho em equipa.				
IV	Atitude emocional evidenciada. Trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos.				