

13.

**PROCESSO DE SELEÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA
O SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
ATA N.º 1**

Aos vinte dias do mês de outubro do ano de 2026, pelas 10 horas, reuniu, nas instalações do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, o Júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração, de 15 de outubro de 2026, para o processo de seleção tendo em vista a contratação de um Técnico Superior, em regime de contrato individual de trabalho a termo incerto, para o Serviço de Gestão de Recursos Humanos, estando presentes a presidente e os vogais efetivos.

A 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.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

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 para a admissão, a saber:

- Formação superior em Recursos Humanos, Psicologia ou Sociologia;
- Experiência profissional devidamente comprovada de, pelo menos, 1 ano na área de recursos humanos;
- Certificado de Competências Pedagógicas para o exercício de atividade de Formador;
- Disponibilidade imediata para o início de funções;
- Apresentação dos documentos obrigatórios (*Curriculum Vitae*, Certificado de habilitações, Comprovativo de experiência profissional, CCP, Comprovativo de formação profissional frequentada em área de interesse para o posto de trabalho com indicação do n.º de horas (se aplicável), Formulário de candidatura e Consentimento Informado).

b) Candidato que não compareça à entrevista profissional de seleção.

c) Não podem ser admitidos candidatos, integrados na carreira e categoria a concurso, que detenham prévia relação jurídica de emprego, por tempo indeterminado, com o IPO-Porto FG.

A candidatura, obrigatoriamente, tem de ser remetida, por correio eletrónico, para o endereço recrutamento@ipoporto.min-saude.pt, com indicação da referência do processo no prazo de 3 dias úteis (não contando o dia de publicação do anúncio do recrutamento), não podendo ultrapassar os 7 MB por cada e-mail.

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 3 dias úteis seguintes à notificação.

2. Métodos de seleção

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.

Os métodos de seleção a utilizar, faseadamente, no processo de recrutamento são os seguintes:

1.º Avaliação Curricular (AC) e 2.º Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a experiência profissional, experiência formativa, relevância da experiência adquirida e competências técnicas.

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. Experiência profissional na área de recursos humanos. Irá relevar a experiência profissional na área de recursos humanos e na área da saúde;
2. Competências técnicas. Será valorizado os conhecimentos de ferramentas informáticas da área a que se candidata.
3. Formação Profissional em áreas de interesse para o posto de trabalho a ocupar. Horas de formação profissional comprovada realizada nos últimos 3 anos.

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

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 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. 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 todas as fases do processo de seleção e serão admitidos à EPS os 5 melhores classificados na AC.

3. Classificação: A classificação quantitativa da AC será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (I+II+III+IV)$ 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:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

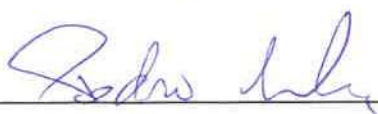
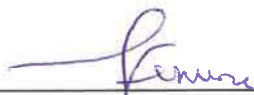
As situações de empate serão resolvidas pela aplicação dos seguintes critérios, pela ordem que se apresentam:

1. Candidato com maior pontuação na EPS;
2. Candidato com mais experiência;
3. Candidato com maior nível habilitação de escolaridade.

Entende o júri, por fim, que o IPO Porto se reserva no direito de não proceder ao recrutamento, independentemente dos resultados que vierem a ser obtidos no âmbito do presente processo de seleção.

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

O Júri,



**PROCESSO DE SELEÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA
O SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
ANEXO I – GRELHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR**

I	Critério I – Experiência Profissional na área de recursos humanos	
	Experiência profissional na área de recursos humanos até 3 anos	4
	Experiência profissional na área de recursos humanos superior a 3 anos	6
II	Critério II - Experiência Profissional na área de recursos humanos em instituições de saúde	
	Experiência profissional na área de recursos humanos em instituições de saúde até 3 anos	4
	Experiência profissional na área de recursos humanos em instituições de saúde superior a 3 anos	6
III	Critério III – Competências técnicas	
	Domínio de sistemas de processamento salarial	1
	Domínio de sistemas de gestão da avaliação de desempenho	0,5
	• Se GeADAP	1
	Domínio de Excel	1
IV	Critério IV – Formação Profissional em áreas de interesse para o posto de trabalho realizada nos últimos 3 anos	
	Sem formação	0
	Formação comprovada até 100 horas	1
	Formação comprovada superior a 100 horas	3
	Total	20

**PROCESSO DE SELEÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA
O SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
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. Realização de exercício prático em excel.				
IV	Atitude emocional evidenciada. Trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos.				