



## **REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE UM TRABALHADOR DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

*Aberto pelo Despacho do Presidente n.º 2024/28, de 21 de março*

### **Ata da reunião número um**

----- Ao dia quinze de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, reuniram-se, por videoconferência, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os membros do júri do procedimento concursal para o recrutamento de um trabalhador da carreira e categoria de técnico superior, para efeitos da celebração de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado. -----

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

Ana Rute Ferreira Morim, na qualidade de presidente do júri; -----

Virgínia Cláudia Teixeira Moreira, na qualidade de vogal efetivo; -----

Nalinda Coutinho, na qualidade de vogal efetivo; -----

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

1. Análise do Despacho Presidente n.º 2024/28, de 21 de março; -----
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 2024/28, de 21 de março -----

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 no ponto 10. e no anexo B do despacho suprarreferido. Em sequência, e após verificação e análise ponderada dos mesmos, o júri deliberou, por unanimidade, a sua adoção. -----

Considerando que o ponto 8 admite a substituição da área de formação exigida por experiência profissional no exercício de atividades similares às descritas no ponto 4; o júri delibera admitir a substituição da área de formação por experiência profissional desde que a mesma tenha uma duração mínima de um ano naquelas funções, em organismos que apliquem o SNC AP de forma integral. -----

**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: -----

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, ou 10 dias úteis no caso de existirem mais de 15 candidaturas, após o fim do prazo de entrega das candidaturas
Audiência dos interessados (artigo 16.º, n.º 4 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e com o artigo 121.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
Convocatória dos candidatos admitidos para a realização da prova de conhecimentos e aplicação da “avaliação curricular” (artigos 16 e 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	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 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova
Convocatória para a realização da avaliação psicológica e publicação de resultados (artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	Dependente de entidade externa que aplique o método de seleção
Convocatória para a realização da entrevista de avaliação de competências (artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	Entre o 6.º dia e o 10.º dia útil após os resultados da prova de conhecimentos.
Publicitação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos na entrevista de avaliação de competências (artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova
Ordenação final dos candidatos (artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	10 dias úteis após a realização do último método de seleção
Audiência dos interessados (artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e com o artigo 121.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 (artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Elaboração da lista final de ordenação final e submissão da lista a homologação (artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	2 dias úteis a contar da data limite para 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 25.º, n.º 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)	5 dias úteis a contar da data do ato de homologação

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

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos técnicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A PC será de natureza teórico-prática, revestindo a forma escrita, com consulta e de realização individual em suporte de papel e/ou suporte informático e incide sobre as áreas temáticas identificadas no anexo A do Despacho Presidente n.º 2024/28, de 21 de março. A PC estará organizada em duas partes, tendo a duração de 120 minutos, nos seguintes termos: -----

**(i) I parte – 8 valores** -----

Oito perguntas de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 1 valor, para respostas certas e -0,25 valores por cada errada, sendo estas últimas descontadas até ao mínimo de 0 valores no somatório das respostas múltiplas; -----

**II parte – 12valores** -----

Quatro perguntas de desenvolvimento e/ou caso prático, com 3 valores de pontuação cada, com os seguintes critérios de avaliação: -----

- a) Expressão e redação – (ortografia, gramática e repetição de expressões), quando aplicável;
- b) Argumentação, justificação e resultado – forma como defende a posição assumida e correlação com o tema proposto, bem como o resultado obtido, incluindo a apresentação de cálculos quando necessários. -----

O sistema de avaliação do método de prova de conhecimentos (PC) resulta da aplicação dos critérios suprarreferidos, ao qual será aplicada a grelha constante do anexo I. -----



O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no anexo B do Despacho Presidente n.º 2024/28, de 21 de março, 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 da ficha e grelha de avaliação constante do anexo III. -----

**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: -----

I. Aos candidatos referidos no ponto 10.1 do Despacho de abertura:

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

II. Aos candidatos referidos no ponto 10.2 do Despacho de abertura:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%);$$

Sendo:

CF – classificação final;

AC – avaliação curricular;

PC – prova de conhecimentos;

EAC – entrevista de avaliação de competências.

-----  
----- 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, 15 de abril de dois mil e vinte e quatro. -----

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

A presidente do Júri,

(Ana Rute Morim)

Vogais,

(Virgínia Moreira)

(Nalinda Coutinho)

**ANEXO I**

**Grelha individual de avaliação do método de seleção Prova de conhecimentos (PC)**

		Identificação versão		
		Solução		A
I	1			1
	2			1
	3			1
	4			1
	5			1
	6			1
	7			1
	8			1
TOTAL PARTE I				8
1				3
2				3
3				3
4				3
TOTAL PARTE II				12
TOTAL PROVA				20

**ANEXO II**

**Grelha de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC)**

<b>Nome do candidato</b>	<b>HAB (20%)</b>	<b>FP (25%)</b>	<b>EP (35%)</b>	<b>AD (20%)</b>	<b>TOTAL</b>

Sendo:

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

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP: Formação profissional realizada nos anos de 2018 até à data-limite de apresentação das candidaturas, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do posto de trabalho em questão:

- a) Sem participações em ações de formação – 0 valores;
- b) Média anual de formação entre 1 e 18 horas – 8 valores;
- c) Média anual de formação entre 19 e 36 horas – 12 valores;
- d) Média anual de formação entre 37 e 50 horas – 16 valores;
- e) Média anual de formação entre 51 e 80 horas – 18 valores;
- f) Média anual de formação superior a 80 horas – 20 valores.

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 previstas no ponto 4 do despacho, relativamente ao respetivo posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, em anos completos:

- a) Sem experiência – 0 valores;
- b) Menos de 1 ano – 8 valores;
- c) De 1 a 3 anos – 12 valores;
- d) De 4 a 5 anos – 16 valores;
- e) 6 ou mais anos – 20 valores.



AD: Avaliação de desempenho, determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos últimos 3 ciclos avaliativos, sendo que a falta de avaliação de qualquer dos anos contará 12 valores, de acordo com as regras seguintes:

- a) Desempenho Inadequado — 0 valores;
- b) Desempenho Adequado — 12 valores;
- c) Desempenho Relevante — 16 valores;
- d) Reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente — 20 valores.

### ANEXO III

#### Guião de avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Competências	Comportamento Observados (assinale o número de comportamentos presentes/ausentes observados)
<b>Orientação para resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). <input type="checkbox"/></li> </ul> <p>Comportamentos presentes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.</li> <li>• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. <input type="checkbox"/></li> <li>• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li> </ul> <p>Comportamentos ausentes</p>
<b>Análise da informação e sentido crítico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. <input type="checkbox"/></li> </ul> <p>Comportamentos presentes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.</li> <li>• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. <input type="checkbox"/></li> <li>• 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.</li> </ul> <p>Comportamentos ausentes</p>
<b>Adaptação e melhoria contínua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. <input type="checkbox"/></li> </ul> <p>Comportamentos presentes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.</li> <li>• Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. <input type="checkbox"/></li> <li>• Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.</li> </ul> <p>Comportamentos ausentes</p>
<b>Inovação e qualidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolve com criatividade problemas não previstos. <input type="checkbox"/></li> <li>• Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.</li> </ul> <p>Comportamentos presentes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. <input type="checkbox"/></li> <li>• Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.</li> </ul> <p>Comportamentos ausentes</p>
<b>Trabalho de Equipa e Cooperação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho <input type="checkbox"/></li> </ul> <p>Comportamentos presentes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.</li> <li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. <input type="checkbox"/></li> <li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo</li> </ul> <p>Comportamentos ausentes</p>



---

<b>Conhecimentos especializados e experiência</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.</li></ul>	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.</li></ul>	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.</li></ul>		

---

Nível Elevado = 20 valores

Nível Bom = 16 valores

Nível Suficiente = 12 valores

Nível Reduzido = 8 valores

Nível Insuficiente = 4 valores