



**REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE
RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL**

Aberto pelo Despacho do Presidente n.º 2022/66, de 9 de setembro

Ata da reunião número um

----- Ao dia vinte e seis de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, reuniram-se, na Escola Superior de Enfermagem do Porto (edifício sede – Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 4200-072 Porto), nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os membros do júri do concurso para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores da carreira e categoria de assistente operacional, para efeitos de contratos na modalidade de contrato 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; -----

Maria João Gavina Maia Pereira, na qualidade de vogal efetiva; -----

Jorge Manuel da Silva Tarroso Gomes, na qualidade de vogal suplente, em substituição da vogal efetiva Virgínia Cláudia Teixeira Moreira que se encontra ausente do serviço; -----

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

1. - Análise do Despacho Presidente n.º 2022/66, de 9 de setembro; -----
2. - Calendarização dos trabalhos do júri e das fases que comportam os métodos de seleção; --
3. - Aprovação do modelo e organização da prova de conhecimentos; -----
4. - Aprovação das grelhas de avaliação dos métodos de seleção; -----
5. - Aprovação do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização.

Assim: -----

Ponto 1. Análise do Despacho Presidente n.º 2022/66, de 9 de setembro -----

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. 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:-----

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Handwritten signature and initials in blue ink.

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 e artigo 23.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 (artigo 23.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	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 24.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 (artigo 25.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	Até 5 dias úteis a contar da data de divulgação dos resultados do último método de seleção
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 e artigo 23.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 (artigo 23.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	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



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

submissão da lista a homologação (art.º 26.º, n.º 2, 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

Ponto 3. - Aprovação da minuta da prova de conhecimentos; -----

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 prova será composta por uma componente teórica, que incidirá sobre os conteúdos identificados em anexo ao Despacho de abertura do procedimento supra identificado e uma componente prática relacionada com as tarefas identificadas nas alíneas k) e l) do ponto 5 do mesmo Despacho. -----

--- Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos -----

Prova constituída por duas partes: -----

Primeira – componente teórica: escrita, individual, com consulta de documentação em suporte de papel, nos termos previstos no despacho, de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes do anexo ao despacho, tendo a duração de 60 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 -0,25 valores por cada errada, sendo estas últimas descontadas até ao mínimo de 0 valores no somatório das respostas múltiplas; -----

II parte – 6 valores -----

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

- a. Expressão e redação – 2 valores (ortografia, gramática e repetição de expressões); -----
- b. Argumentação – 1 valor (forma como defende a posição assumida e correlação com o tema proposto). -----

Segunda – componente prática: exercício prático sobre as tarefas identificadas nas alíneas k) e l) do ponto 5 do despacho de abertura do procedimento, tendo a duração de 30 minutos, sendo constituída por: -----

Prova prática de lavandaria – 4 valores. -----

Ponto 4 - 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 será aplicada a grelha constante do anexo I. - -----

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no Despacho Presidente n.º 2022/66, de 09 de setembro, pelo que se aplicará a grelha constante do anexo II. -----

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da aplicação do guião constante do anexo III (o qual ficará omissa na divulgação e na consulta presencial até à realização da entrevista), ao qual será aplicada a grelha constante do anexo VI. -

Ponto 5 - 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:

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

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

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

Sendo:

CF – classificação final;

AC – avaliação curricular;

PC – prova de conhecimentos;

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.-----



ESEP

Escola Superior de Enfermagem do Porto

Porto, 26 de setembro de dois mil e vinte e dois. -----

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

A presidente do Júri,

(Ana Rute Morim)

Vogais,

(Maria João Gavina)

(Jorge Gomes)

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
	9		1
	10		1
TOTAL PARTE I			10
1			3
2			3
TOTAL PARTE II			6
Executa com perfeição (4v)			4
Executa (2v)			
Não sabe executar (0v)			
TOTAL PARTE PRÁTICA			4
TOTAL PROVA			20



ANEXO II

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

Nome do candidato	HAB (20%)	FP (25%)	EP (35%)	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 exigido à candidatura – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP – formação profissional realizada nos de 2016 a 2022, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão:

- 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;
- 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 2013/2014, 2015/2016, 2017/2018 sendo que a falta de avaliação de qualquer dos anos contará 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 significando Desempenho excelente — 20 valores.

[Handwritten signatures in blue ink]



ANEXO III

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. Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);

Por capacidade de expressão e fluência verbal entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos.

Insegurança e deficiente expressão verbal (4 valores)

Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente (8 valores)

Reserva e constrangimento e expressão verbal clara (12 valores)

Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança (16 valores)

Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação (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 cenarização 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).

Handwritten signature and initials in blue ink.

ANEXO IV

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 (PACT)					
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV)					
Atitude e motivação profissional (AP)					

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:

$$\text{CEPS} = (\text{PACT} + \text{CEV} + \text{AP}) / 3$$

