



**REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE  
TRABALHADORES DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

*Aberto pelo Despacho do Presidente n.º 2022/67, de 9 de setembro*

**Ata da reunião número um**

----- Ao dia vinte e seis de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas onze 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, com as alterações subsequentes, os membros do júri do concurso para a constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores da carreira e categoria de assistente técnico, para celebrações de contrato 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 Costa Correia, 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 2022/67, de 9 de setembro; -----
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 2022/67, 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 signature*

*Handwritten initials and mark*



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 Até 10 dias úteis caso o número de candidatos seja superior a 15.
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 entrevistas, 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; ou, - Da publicação da lista de admitidos, no caso de não haver excluídos; ou, - Da publicação da lista de admitidos, excluídos, caso o júri, por razões de celeridade e por entender estarem reunidas condições para o efeito, recorra à opção prevista no n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30/04
Realização das provas de conhecimentos e das entrevistas	A partir do 6.º dia útil
Publicitação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos nos métodos de seleção (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 das provas / entrevistas
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	10 dias úteis a contar da data da notificação da ordenação final

  
Poste.  


30/04 e com o artigo 101.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	
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 submissão da lista a homologação (art.º 26.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	5 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 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

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

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

A prova de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes do anexo ao despacho será escrita, individual, em suporte informático, com consulta em papel da bibliografia de suporte indicada no anexo ao referido despacho, tendo a duração de 120 minutos, sendo constituída por: -----

**I parte – 8 valores** -----

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

**II parte – 12 valores** -----

Três casos práticos, com pontuação de 4 valores cada, com os seguintes critérios: -----

- a) Expressão e redação – (ortografia, gramática e repetição de expressões); -----
- b) Argumentação – através da forma como defende e sustenta a posição assumida e correlação com o tema proposto, bem como o resultado obtido; -----
- c) Correta utilização das ferramentas informáticas (formatação, uso de fórmulas, processamento de texto). -----

O sistema de avaliação do método de prova de conhecimentos (PC) resulta da aplicação dos critérios definidos no ponto anterior desta ata e será aplicada a grelha constante do anexo I. -----



**ESEP**

Escola Superior de Enfermagem do Porto

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no Despacho Presidente n.º 2022/67, de 9 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 e da grelha constantes do anexo III e IV, respetivamente. -----

**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:

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

II. Aos candidatos referidos no ponto 10.2:

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

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. -----

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

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

A presidente do Júri,

(Ana Rute Morim)

Vogais,

(Maria João Correia)

(Jorge Gomes)

**ANEXO I**

**Grelha individual de avaliação da prova de conhecimentos**

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

		Solução		A
<b>I</b>	<b>1</b>			<b>1</b>
	<b>2</b>			<b>1</b>
	<b>3</b>			<b>1</b>
	<b>4</b>			<b>1</b>
	<b>5</b>			<b>1</b>
	<b>6</b>			<b>1</b>
	<b>7</b>			<b>1</b>
	<b>8</b>			<b>1</b>
<b>TOTAL PARTE I</b>				<b>8</b>
<b>1</b>				<b>4</b>
<b>2</b>				<b>4</b>
<b>3</b>				<b>4</b>
<b>TOTAL PARTE II</b>				<b>12</b>
<b>TOTAL PROVA</b>				<b>20</b>



**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 anos de 2016 a 2022, 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:
  - 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 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 5, 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 últimos 3 ciclos avaliativos, sendo que a falta de avaliação de

*Handwritten notes:*  
Post.  
B



qualquer dos anos contará 12 valores, de acordo com as regras seguintes:

- Desempenho Inadequado — 0 valores;
- Desempenho Adequado — 12 valores;
- Desempenho Relevante — 16 valores;
- Reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente — 20 valores.

AA  
Poste  
M



### 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. Utilização das novas tecnologias de informação (NTI):

Avaliar-se-á o posicionamento face à utilização das mesmas em contexto de trabalho.





- Ausência de conhecimentos e muita dificuldade na aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (4 valores);
- Fracos conhecimentos na ótica do utilizador e dificuldade na aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (8 valores);
- Conhecimentos na ótica do utilizador e alguns conhecimentos específicos da área, perceção da importância de aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (12 valores);
- Bons conhecimentos na ótica de utilizador e conhecimentos específicos da área, boa capacidade de aquisição competências ao nível das novas tecnologias de informação (16 valores);
- Excelentes conhecimentos e grande capacidade de aquisição de competências ao nível das novas tecnologias de informação (20 valores).

Post.  
R3

### 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).

### 4. Conhecimentos e formação para o exercício da função (CF):

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções.

- Ausência de conhecimentos, experiência e formação (4 valores);
- Poucos conhecimentos, experiência e formação (8 valores);
- Bons conhecimentos, experiência e formação (12 valores);
- Muito bons conhecimentos, grande experiência para o exercício de funções e formação relevante na área (16 valores);



- Excelentes conhecimentos, muita experiência para o exercício de funções e formação relevante (20 valores).
5. Sentido crítico e clareza de raciocínio (SC):
- Raciocínio confuso (4 valores);
  - Raciocínio pouco claro (8 valores);
  - Raciocínio claro, com alguma pertinência nas ideias expostas (12 valores);
  - Clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas (16 valores);
  - Vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas (20 valores).

MA  
Poste.  
RS

#### 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					
Utilização das novas tecnologias de informação					
Atitude e Motivação profissional					
Conhecimentos e formação para o exercício da função					
Sentido crítico e clareza de raciocínio					

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:

$$\text{CEPS} = (\text{PACT} + \text{NTI} + \text{AP} + \text{CF} + \text{SC}) / 5$$

*Handwritten signature and initials:*  
A  
Post.  
B

