



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA  
DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE  
RECURSOS HUMANOS**

*Aberto pelo Despacho do Presidente n.º 2021/64, de 21 de outubro*

*Publicado pelo Aviso (extrato) n.º 20413/2021, D.R., n.º 210, série II, de 28 de outubro*

**Ata da reunião número um**

----- Ao dia quatro de novembro de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, reuniram-se, em videoconferência, nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os membros do júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento na carreira e categoria de técnico superior, 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; -----

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

Lara Andreia Salgado Pereira, na qualidade de vogal efetivo; -----

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

1. - Análise do Despacho Presidente n.º 2021/64, de 21 de outubro; -----
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.** -----

Analisado o despacho suprarreferido, o júri constatou o seguinte: -----

- O ponto 6.1 admite a possibilidade de substituição da área de formação por experiência profissional relevante e comprovada, superior a um ano, no exercício de atividades similares às previstas no número 4. Para este efeito, o júri delibera considerar como experiência profissional relevante e comprovada, o exercício de funções com o conteúdo funcional semelhante ao descrito no ponto 4., em serviço/departamento de recursos humanos em entidade da administração pública, nos últimos 4 anos. A referida experiência é obrigatoriamente comprovada por declaração de funções emitida pelo respetivo serviço de origem. -----

- 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 nos pontos 12. e 13. 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: -----**

<b>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</b>	<b>Até 5 dias úteis após o fim do prazo de entrega das candidaturas;</b> <b>OU</b> <b>Até 10 dias úteis caso o número de candidatos seja superior a 15.</b>
<b>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)</b>	<b>10 dias úteis a contar da data da notificação do projeto da lista de admissão e exclusão dos candidatos</b>
<b>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 )</b>	<b>10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados</b>
<b>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)</b>	<b>Até 5 dias úteis a contar:</b> <b>-Da data limite para apreciação da audiência dos interessados; ou,</b> <b>- Da publicação da lista de admitidos, no caso de não haver excluídos; ou,</b> <b>- 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</b>
<b>Realização das provas de conhecimentos</b>	<b>A partir do 6.º dia útil</b>
<b>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)</b>	<b>Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova</b>
<b>Convocação para a realização da entrevista</b>	<b>Até 5 dias úteis a contar da publicação dos</b>

*Peny*

profissional de Seleção/ entrevista de avaliação de competências/ avaliação psicológica (artigo 21.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04)	resultados obtidos no método de avaliação precedente
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 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

**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 de papel e / ou suporte informático, com consulta da legislação indicada no anexo ao referido despacho em formato de papel, com possibilidade de recurso a máquina calculadora, tendo a duração de 120 minutos, sendo constituída por: -----

**(I) I parte – 8 valores** -----

8 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 – 12 valores** -----

Três casos práticos, com pontuação de 3, 3 e 6 valores de pontuação cada, com o seguinte critério: -----

- a) Expressão e redação – (ortografia, gramática e repetição de expressões); -----



*Handwritten signature and initials in purple ink.*

- 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 definidos nos parágrafos anteriores e da grelha de correção constante do anexo I. -----

O sistema de avaliação do método de avaliação curricular (AC) já se encontra definido no Despacho Presidente n.º 2021/64, de 21 de outubro, 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 do guião constante do anexo III (o qual ficará omissso na divulgação e na consulta presencial até à realização da entrevista), ao qual será aplicada a grelha de avaliação constante do anexo IV. -----

O sistema de avaliação do método de avaliação Entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da aplicação do guião constante do anexo V e será aplicado na grelha constante do anexo VI. -----

**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 9.1: -----

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

- II. Aos candidatos referidos no ponto 9.2: -----

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%);$$

Sendo: -----

CF – classificação final; -----

AC – avaliação curricular; -----

PC – prova de conhecimentos; -----

AP – avaliação psicológica; -----

EAC – entrevista de avaliação de competências; -----

EPS – entrevista profissional de seleção. -----



**ESEP**

Escola Superior de Enfermagem do Porto

----- 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, 04 de novembro de dois mil e vinte e um-----

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

A presidente do Júri,

(Ana Rute Morim)

Vogais,

(Virgínia Moreira)

(Lara Pereira)

**ANEXO I**

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

		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>3</b>	
<b>2</b>			<b>3</b>	
<b>3</b>			<b>6</b>	
<b>TOTAL PARTE III</b>			<b>12</b>	
<b>TOTAL PROVA</b>			<b>20</b>	

**Anexo II**



**Grelha de avaliação do método de seleção Avaliação curricular (AC) – n.º 13 – III. do Despacho  
Presidente n.º 2021/64, de 21 de outubro**

<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:

- Habilitações académicas de grau de licenciado. – 10 valores;
- Habilitações académicas de grau de licenciado na área de gestão de recursos humanos. – 14 valores;
- Habilitações académicas de grau de mestre. – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau de mestre na área de gestão de recursos humanos. – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau de doutor na área de gestão de recursos humanos ou do emprego público – 20 valores.

**FP** – formação profissional realizada nos anos de 2018 a 2021, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício dos postos 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 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;



*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Pam'.*

- 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 2015/2016, 2017/2018, 2019/2020, sendo que a pontuação dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será 12 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 – 20 valores.



### ANEXO V

#### 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:

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