



## REUNIÃO DO JÚRI DO RECRUTAMENTO EM REGIME DE MOBILIDADE NA CARREIRA / CATEGORIA DE QUATRO TÉCNICOS SUPERIORES

*Aberto pelo Despacho do Presidente n.º 2022/19, de 17 de março*

### Ata da reunião número um

----- Ao dia vinte e cinco de março de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniram-se, na Escola Superior de Enfermagem do Porto (edifício sede – Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 4200-072 Porto), os membros do júri do processo de recrutamento por mobilidade interna de quatro trabalhadores na carreira e categoria de técnico superior.-----

----- 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 Moreira Teixeira (Coordenadora do Serviço de gestão de recursos); -----

Francisco Manuel de Aguiar Azevedo Vieira (Coordenador do Serviço de gestão da produção e da divulgação do conhecimento).-----

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

1. Aprovação das grelhas de avaliação dos métodos de seleção; -----
2. Aprovação do sistema de valoração final das candidaturas e a respetiva operacionalização.

Assim: -----

**Ponto 1.** Aprovação das grelhas de avaliação dos métodos de seleção. -----

O sistema de avaliação do método de seleção avaliação curricular (AC) e do método de seleção entrevista de seleção (ES) constam, respetivamente, dos anexos I e II da presente ata, tendo o júri aprovado, por unanimidade, as grelhas de avaliação neles constantes. -----

Os critérios contantes do anexo II manter-se-ão omissos até à data da entrevista. -----

**Ponto 2.** 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 (classificação superior a 9,5 valores) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas: -----

$$CF = (AC \times 50\%) + (ES \times 50\%) -----$$



Sendo: -----

CF – classificação final; -----

AC – avaliação curricular; -----

ES – entrevista 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, 25 de março de dois mil e vinte e dois. -----

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

A presidente do Júri,

(Ana Rute Morim)

Vogais,

(Virgínia Moreira)

(Francisco Vieira)

**ANEXO I**



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

<b>Nome do candidato</b>	<b>HAB (20%)</b>	<b>FP (30%)</b>	<b>EP (35%)</b>	<b>AD (15%)</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 exigido à candidatura – 14 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na área do perfil a que se candidata – 20 valores

FP – formação profissional realizada nos anos de 2016 a 2021, 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 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 3.1 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 2015/2016, 2017/2018, 2019/2020, 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 — 20 valores.

7  
A



## **ANEXO II**

### **Guião de avaliação da entrevista (ES)**

A entrevista visa validar alguns dados curriculares e avaliar a adequação do perfil do candidato ao posto de trabalho a ocupar. 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 entrevista 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. 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).

#### **2. Análise da informação, sentido crítico e clareza de raciocínio (SC);**

Raciocínio confuso (4 valor);

Raciocínio pouco claro (8 valor);

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).

#### **3. Conhecimentos especializados e experiência (EP);**

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)

**4. Tolerância à pressão e contrariedades (TP)**

Não consegue de todo gerir de forma equilibrada as exigências profissionais em situações difíceis, demonstrando muita dificuldade em manter o controlo emocional e discernimento profissional. (4 valores);

Gere com dificuldade as exigências profissionais em situações difíceis, demonstrando alguma dificuldade em manter o controlo emocional e discernimento profissional. (8 valores);

Gere as exigências profissionais de forma equilibrada em situações difíceis, mantendo o controlo emocional e discernimento profissional. (12 valores);

Gere com tranquilidade as exigências profissionais em situações difíceis, mantendo o controlo emocional e discernimento profissional. (16 valores);

Gere com tranquilidade as exigências profissionais em situações difíceis, mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, mantendo-se produtivo em ambientes de pressão (20 valores).

**Grelha de avaliação:**

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Atitude e Motivação profissional (AP)					
Análise da informação, sentido crítico e clareza de raciocínio (SC)					
Conhecimentos especializados e experiência (EP)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TP)					

**CEPS = (AP+SC+ EP+TP) /4**