



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

ATA Nº 1

----- Aos doze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu na Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, o Júri do concurso para constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de Assistente Operacional, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

- 1- Especificação dos métodos de seleção a aplicar; -----
- 2- Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valorização final; -----
- 3- Elaboração do Aviso de Abertura do procedimento concursal; -----

----- Estiveram presentes, Maria Clara Gaspar Simões, Técnica Superior e Coordenadora dos Serviços Técnicos de Instalações, Equipamentos e Serviços Gerais, da ESEnfC, que presidiu, José Mendes Taborda, Coordenador Técnico da ESEnfC, e Isabel Maria Alves Marques, Assistente Operacional da ESEnfC, ambos na qualidade de vogais efetivos. -----

----- O presente procedimento concursal obedece ao disposto nos seguintes diplomas legais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Orçamento de Estado para o ano de 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro; Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro e Regulamentação da Tramitação do Procedimento Concursal, aprovado pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, e demais legislação em vigor. Em todas as referências à legislação aplicável, deverá ser considerada a redação vigente. -----

----- O Júri decidiu que a seleção e ordenação dos candidatos, será efetuada com base nos seguintes critérios: -----

----- 1. Métodos de seleção: -----

----- Métodos de seleção obrigatórios: considerando o estipulado no artigo n.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP). -----

----- Para os candidatos colocados em situação de requalificação e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as atividades caracterizadoras do



*Cláudia
João
Gomes*

posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicado, serão sujeitos a Avaliação curricular (AC) e Entrevista de avaliação de competências (EAC), exceto se afastadas por escrito no formulário de candidatura; -----

-----Método de seleção facultativo ou complementar: nos termos do artigo 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, será aplicado o método entrevista profissional de seleção (EPS). -----

-----Nos termos do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, caso haja condições para a sua aplicação em simultâneo. -----

-----Os métodos de seleção assumem caráter eliminatório, conforme estipulado no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de seleção o que determina a sua não convocação para o método seguinte. -----

-----No caso da aplicação de todos ou de alguns métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação de cada método, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior. -----

-----A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

-----Valoração dos métodos de seleção: Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações: -----

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 50 %; -----

b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %; -----

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 25 %. -----

-----Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão: -----

----- $VF = 50\% PC + 25\% AP + 25\% EPS$ -----

-----A prova de conhecimentos (PC): -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas e práticas dos candidatos para o lugar a preencher. A prova terá a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre conteúdos gerais e específicos relacionados com as exigências da função. -----

-----Legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos: -----

a) Estatutos da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra — Despacho normativo n.º 50/2008, de 24 de setembro; -----

b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

c) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação; -----

d) Legislação Referente ao uso da Bandeira Nacional - Decreto-Lei nº 150/87, de 30 de março; -----

e) Lei das Precedências do Protocolo de Estado Português – Lei 40/2006 de 25 de agosto; -----

-----O júri decidiu elaborar e validar a prova na segunda reunião de Júri. -----



*Cláudia
Ferreira
Mendes*

-----Foi decidido pelo Júri, que os candidatos durante a realização da prova, poderão consultar a Legislação e bibliografia referida no aviso de abertura do concurso. -----

-----Não será permitido interrupções, contacto entre os candidatos ou para o exterior, bem como o uso de telemóvel, o qual não poderá permanecer em cima da mesa de realização da prova. Qualquer infração será penalizada com a anulação da prova, o que será registado em ata do momento de avaliação. -----

-----Avaliação psicológica (AP): -----

-----A avaliação psicológica visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorizada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. -----

-----A entrevista profissional de seleção (EPS): -----

-----A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, bem como os conhecimentos e competências que detêm para o exercício de funções do lugar a que se candidata. -----

-----Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos colocados em situação de requalificação e os candidatos com relação jurídica de emprego publica por tempo indeterminado que, cumulativamente sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ----

-----Nos termos do artigo 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, será aplicado o método entrevista profissional de seleção (EPS). -----

-----Valoração dos métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações: -----

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 50 %; -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25 %; -----
- c) Entrevista profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 25 %. -----

-----Valoração final: Resulta da seguinte expressão: -----

----- $VF = 50 \% AC + 25 \% EAC + 25 \% EPS$ -----

-----Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções



exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: -----
-----Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% \times HAB + 20\% \times FP + 50\% \times EP + 20\% \times AVD$$

-----A entrevista de avaliação de competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. -----

-----A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, bem como os conhecimentos e competências que detém para o exercício de funções do lugar a que se candidata. -----

-----A finalizar o júri procedeu à elaboração do aviso a publicar-----

-----Anexo à presente ata estão as grelhas de suporte de avaliação-----

-----Nada mais havendo a tratar, elaborou-se esta ata, que depois de lida e aprovada, será assinada pelos elementos do Júri. -----

A Presidente

O 1º Vogal Efetivo

O 2º Vogal Efetivo



Caralés
[Signature]
[Date]

ANEXOS

GRELHA DE SUPORTE PARA AVALIAÇÃO DO CURRÍCULO

NOME DO CANDIDATO _____			
Fatores de avaliação	Indicadores	Valoração	Pontuação obtida
Formação académica	Escolaridade obrigatória	1	
	Escolaridade superior ao obrigatório para concurso	2	
Formação Profissional Geral	Cursos de formação – Gerais (0,5 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 3 pontos)	0-3	
Formação Profissional Específica	Cursos de formação com enquadramento na caracterização do posto de trabalho (1 valor por cada ação até ao máximo de 4 pontos)	0-4	
Experiência Profissional geral	Funções gerais exercidas	0-2	
Experiência profissional específica	Exercício de funções de Assistente Operacional em Instituições de ensino Superior	0-6	
	Exercício de funções de Assistente Operacional noutras instituições	0-2	
Outras atividades	Atividades de voluntariado, culturais, entre outras	0-1	
		TOTAL	



Paules
10/10
09/11/17

GRELHA DE SUPORTE PARA A ENTREVISTA

Nome do Candidato						
FACTORES DE AVALIAÇÃO	Muito Bom 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Pontuação Obtida
Experiência Profissional						
Competências do candidato (académicas, informáticas e outras)						
Conhecimentos sobre a área do lugar a que se candidata						
Sentido crítico quanto ao serviço onde se insere e ao lugar a que se candidata						
Motivação para o exercício das funções que lhe estão atribuídas						
Expressão, fluência verbal e facilidade de expressão						



João
Paulo

Fatores de Avaliação	Aspetos a Ponderar/avaliar	Classificação
Experiência Profissional	Será ponderada a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas iguais ou similares.	<p>20 Val.- Revelou deter a experiência profissional de nível Muito Bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>16 Val. - Revelou deter a experiência profissional de nível Bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>12 Val. - Revelou deter a experiência profissional de nível Razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>8 Val. - Revelou deter Reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>4 Val. - Revelou não deter a experiência profissional na área com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p>
Competências do candidato (académicas, informáticas e outras)	Será ponderada a relevância das competências académicas e informáticas para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente os conhecimentos específicos da área a concurso e competências informáticas para o desenvolvimento das funções propostas.	<p>20 Val.- Revelou deter as competências académicas e informáticas de nível Muito Bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>16 Val. - Revelou deter as competências académicas e informáticas de nível Bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>12 Val. - Revelou deter as competências académicas e informáticas Razoáveis com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>8 Val. - Revelou deter Reduzidas competências académicas e informáticas para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p> <p>4 Val. - Revelou não deter as competências académicas e informáticas relevantes para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.</p>
Conhecimentos sobre a área do lugar a que se candidata	Será ponderada a relevância dos conhecimentos da área, nomeadamente a estrutura organizacional da Instituição e o setor dos STIESG (Serviços Técnicos de Instalações, Equipamentos e Serviços Gerais) ao qual se candidata	<p>20 Val.- Revelou deter conhecimentos sobre a Instituição e a área a que se candidata de nível Muito Bom.</p> <p>16 Val. - Revelou deter conhecimentos sobre a Instituição e a área a que se candidata de nível Bom.</p> <p>12 Val. - Revelou deter conhecimentos sobre a Instituição e a área a que se candidata de nível razoável.</p> <p>8 Val. - Revelou deter conhecimentos sobre a Instituição e a área a que se candidata de nível Reduzido.</p> <p>4 Val. - Revelou deter conhecimentos sobre a Instituição e a área a que se candidata de nível muito Reduzido.</p>



Fatores de Avaliação	Aspetos a Ponderar/avaliar	Classificação
Sentido crítico quanto ao serviço onde se insere e ao lugar a que se candidata	Será ponderada a análise do candidato relativamente às funções a desempenhar na área dos STIESG	20 Val.- Revelou um sentido crítico e objetivo sobre as funções da área dos STIESG, de nível Muito Bom. 16 Val. - . Revelou um sentido crítico e objetivo sobre as funções da área dos STIESG, de nível Bom. 12 Val. - .Revelou um sentido crítico e objetivo sobre as funções da área dos STIESG, de nível razoável. 8 Val. - .Revelou um sentido crítico e objetivo sobre as funções da área dos STIESG, de nível Reduzido. 4 Val. - .Revelou um sentido crítico e objetivo sobre as funções da área dos STIESG, de nível muito Reduzido.
Motivação para o exercício das funções na área dos STIESG	Serão ponderados os motivos da candidatura procurando aferir o interesse pela categoria e funções a desempenhar.	20 Val.- Revelou elevado interesse e motivação profissional para o desempenho das funções. 16 Val. - . Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho das funções. 12 Val. - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho das funções. 8 Val. - . Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho das funções. 4 Val. - . Revelou insuficiente interesse e motivação profissional para o desempenho das funções.
Expressão, fluência verbal e facilidade de expressão	Será avaliada a capacidade do discurso, de argumentação, de interpretação, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso) e ainda a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto inter-pessoal).	20 Val.- Manifestou Muito Boa capacidade de comunicação. 16 Val. - . Manifestou Boa capacidade de comunicação. 12 Val. - Manifestou Razoável capacidade de comunicação. 8 Val. - . Manifestou Reduzida capacidade de comunicação.. 4 Val. - Manifestou Insuficiente capacidade de comunicação..



Carabes
João
João

GRELHA DE SUPORTE PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR
(Candidatos com Vinculo)

NOME DO CANDIDATO _____			
Fatores de avaliação	Indicadores	Valoração	Pontuação obtida
Habilitação Académica	Escolaridade obrigatória	10	
	Escolaridade superior ao obrigatório para concurso	20	
Formação Profissional Geral	Cursos de formação – Gerais (0,5 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 10 pontos)	0-10	
Formação Profissional Específica	Cursos de formação com enquadramento na caracterização do posto de trabalho (1 valor por cada ação até ao máximo de 10 pontos)	0-10	
A - Experiencia profissional na totalidade das funções do concurso	Até 5 anos	5	
	De 5 a 10 anos	10	
	De 10 a 15 anos	15	
	Superior a 15 anos	20	
B - Experiencia profissional em parte das funções do concurso	Até 5 anos	2	
	De 5 a 10 anos	6	
	De 10 a 15 anos	8	
	De 15 a 20 anos	10	
	Superior a 20 anos	20	
Avaliação de Desempenho	Inadequado	0	
	Adequado	10	
	Relevante	15	
	Excelente	20	
		TOTAL	

$$AC = 10\% \times HAB + 20\% \times FP + 50\% \times EP(A \text{ e } B) + 20\% \times AVD$$