



ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

Despacho Presidente n.º 2024/30

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR, COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Considerando a existência de um posto de trabalho previsto e ocupado no mapa de pessoal da ESEP para 2024, na carreira especial de Especialista de sistemas e tecnologias de informação, na área funcional de informática, para desempenhar funções no SIGA-SI;

Considerando que nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, a área de formação exigida para efeitos habilitacionais de recrutamento para esta carreira/categoria passou a ser, por via legislativa, as áreas de formação CNAEF 48 - Informática, o que se sobrepõe ao previsto no mapa de pessoal em vigor na ESEP;

Considerando que o Conselho de Gestão, em sede de reunião realizada a 12/07/2023, entendeu ser necessário aprovar a abertura de um procedimento concursal para o recrutamento de um trabalhador para o referido posto de trabalho, com a possibilidade de recorrer à modalidade de concurso externo, por se verificar a existência da correspondente vaga e de se verificar que se trata de uma necessidade efetiva e permanente da Escola;

Considerando que uma das vagas abertas a concurso pelo Despacho Presidente n.º 2023/07, não foi ocupada, por insuficiência de candidatos aprovados;

Considerando inexistência de candidatos aprovados que integrem reserva de recrutamento interna válida para o posto de trabalho a ocupar, nos termos no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Considerando que se mantém a necessidade de ocupação do referido posto de trabalho como uma necessidade efetiva e permanente, atento o elevado número de projetos informáticos em curso, as necessidades de manutenção dos sistemas em causa e a contínua transição digital do ensino superior;

Para os efeitos previstos no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi ouvida a entidade gestora do sistema

de requalificação (DGAEP), que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa;

Considerando que a contratação a que se refere o presente despacho tem o correspondente cabimento orçamental na dotação do Orçamento da Escola para 2024, conforme informação do Serviço de Gestão de Recursos da ESEP;

Assim:

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes;

No uso das competências previstas na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 92.º do RJIES, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e na alínea *j*) do n.º 2 do artigo 31.º, dos Estatutos da ESEP, homologados pelo Despacho Normativo n.º 26/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 136, de 16 de julho, alterados e republicados pelo Despacho Normativo n.º 20/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 137, de 16 de julho;

Determino a abertura, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do Aviso no Diário da República, de procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado, no mapa de pessoal da ESEP, na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, nas áreas CNAEF 48 – Informática, na área funcional de informática, para o núcleo funcional de Sistemas de informação do Serviço de sistemas de informação e gestão académica, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente despacho será publicado integralmente, sob a forma de Aviso, na 2.ª série do Diário da República, na plataforma eletrónica Emprego Público e na página eletrónica da ESEP (www.esenf.pt), a partir da data da publicação do Aviso no Diário da República.

1. Número de postos de trabalho a ocupar: 1 (um) na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2. Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se a impossibilidade de ocupação de postos de trabalho por inexistência de candidatos em reserva de recrutamento interna.
3. Local de trabalho: Escola Superior de Enfermagem do Porto (polo Cidade do Porto, polo Dona Ana Guedes e polo São João).
4. Caracterização dos postos de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, tal como descrito no anexo III a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, competindo-lhe, ainda, designadamente, executar as seguintes funções específicas:
 - a) Executar o conteúdo funcional relativo ao SIGA – Sistemas de Informação, nos termos constantes do Regulamento orgânico da ESEP;
 - b) Realizar estudos com vista à seleção e aquisição de equipamentos e aplicações informáticas, sistemas de comunicação e de contratação de empresas de prestação de serviços de informática;
 - c) Assegurar o expediente e arquivo da informação própria do serviço;
 - d) Propor ações inovadoras de melhoria do serviço.
5. Posicionamento remuneratório: Não há lugar a negociação, pelo que o candidato será posicionado na 1.ª posição da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, e no nível 24 da tabela remuneratória única, a que corresponde o montante de 1 807,04 (mil e oitocentos e sete euros e quatro cêntimos). Nos casos em que o candidato seja titular de grau académico de doutor, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 39.º-B da LTFP, o candidato será posicionado entre a 1.ª e 2.ª posição da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, e no nível 26 da tabela remuneratória única, a que corresponde o montante de 1 915,46 € (mil novecentos e quinze euros e quarenta e seis cêntimos).
6. Requisitos gerais de admissão: De acordo com o artigo 17.º da LTFP, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas são:
 - a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - b) 18 anos de idade completos;
 - c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. Âmbito do recrutamento:
- a) Podem candidatar-se indivíduos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído;
 - b) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalhos previstos no mapa de pessoal da ESEP idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.
8. Nível habilitacional exigido: Licenciatura nas áreas CNAEF 48 – Informática, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
9. Formalização das candidaturas: As candidaturas são submetidas obrigatoriamente na plataforma <https://light.esenf.pt/>. O candidato deve proceder ao registo de utilizador e seguir as instruções.
- 9.1 O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:
- a) Curriculum Vitae;
 - b) Certificados das ações de formação profissional;
 - c) Comprovativo das habilitações literárias.
- 9.2 Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem ainda juntar declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço ou organismo de origem onde conste a remuneração base, carreira e categoria que detêm na situação jurídico-funcional de origem.
- 9.3 No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.
- 9.4 A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina:
- a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
 - b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.
10. Métodos de seleção:
- 10.1. Nos termos previstos no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão, em conformidade com os pontos 10.2 a 10.4, os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Ou,

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.2. Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão sujeitos aos métodos de seleção referidos na alínea a), do ponto 10.1

10.3. Os métodos de seleção referidos na alínea a), do ponto 10.1 podem ser afastados pelos candidatos referidos no ponto 10.2, através de declaração expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b), do ponto 10.1

10.4. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção previstos na alínea b), do ponto 10.1

10.5. A avaliação curricular (AC):

10.5.1. A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria para o posto de trabalho a ocupar e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

10.5.2. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitações académicas;
- b) Formação profissional;
- c) Experiência profissional;
- d) Avaliação do desempenho.

10.6. A prova de conhecimentos (PC):

10.6.1. A 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.

- 10.6.2. A PC incide sobre as áreas temáticas identificadas no anexo A.
- 10.6.3. A PC será de natureza teórico-prática, revestindo a forma escrita, com consulta, e de realização individual em suporte de papel e/ou suporte informático. A PC estará organizada em partes, tendo a duração de 120 minutos.
- 10.7. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.
- 10.8. A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 10.9. Os métodos de seleção são de carácter eliminatório, sendo excluído o candidato que obtenha valoração inferior a 9,5 valores, ou uma classificação de não apto num dos métodos de seleção, ou não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.
11. Ordenação final dos candidatos:
- 11.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:
- I. Para os candidatos que realizem os métodos referidos na alínea a), do ponto 10.1:
 $CF = (AC \times 60 \%) + (EAC \times 40 \%)$
- II. Para os candidatos que realizem os métodos referidos na alínea b), do ponto 10.1:
 $CF = (PC \times 60 \%) + (EAC \times 40 \%)$
- Sendo:
- CF: Classificação final;
AC: Avaliação curricular;
PC: Prova de conhecimentos;
EAC: Entrevista de avaliação de competências.

- 11.2. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
- 11.3. Em caso de igualdade de classificação entre dois ou mais candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
12. As atas do júri, onde constam 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 do método, são publicitados no site da ESEP.
13. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, depois de homologada, será divulgada na página eletrónica da ESEP, no endereço <https://www.esenf.pt/pt/uteis/gestao-de-recursos/recrutamento/> e afixada nas instalações da ESEP, sendo ainda publicado um Aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.
14. A composição do júri é a seguinte:
- Presidente: Ana Rute Ferreira Morim, Administradora;
- Vogais efetivos: Sérgio Filipe Pinto Malta, Coordenador do Serviço de Sistemas de Informação e de Gestão Académica (SIGA), que substitui a presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Hélder Filipe Pinto de Sousa Carneiro, Especialista de sistemas e tecnologias de informação do SIGA;
- Vogais suplentes: Jorge Manuel da Silva Tarroso Gomes, Técnico Superior do Serviço de Gestão de Recursos, e Pedro Gil Magalhães Araújo, Especialista de sistemas e tecnologias de informação do SIGA.
15. Tratamento de dados pessoais: O tratamento dos dados enviados pelos candidatos para efeitos do presente procedimento concursal é limitado à finalidade para a qual os dados foram recolhidos, nomeadamente a verificação de candidatura e avaliação dos candidatos. Os dados pessoais serão conservados pelo tempo exclusivamente necessário à conclusão do procedimento concursal, sendo destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a conclusão do procedimento concursal, exceto quando necessária para o cumprimento de obrigação legal.
16. Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

17. Em tudo o que não se encontre previsto no presente despacho, o procedimento rege-se pelas disposições constantes na LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no Código do Procedimento Administrativo, e demais legislação complementar.

Ao SGR-RH para proceder às devidas publicações e para dar conhecimento deste Despacho aos membros do Júri.

Porto e ESEP, 21 de março de 2024

O Presidente,



(António Luís Rodrigues Faria de Carvalho)



ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

ANEXO A

ÁREAS TEMÁTICAS DA PROVA DE CONHECIMENTOS:

- Abreu, L., & Morgado, P. (n.d.). LINQ com C#. FCA.
- Campos, L. M. (n.d.). Oracle 8i Curso Completo. FCA.
- Chadwick, J., Snyder, T., & Panda, H. (n.d.). Programming ASP.NET MVC 4. O'Reilly Media, Inc.
- Damas, L. M. (n.d.). SQL - Structured Query Language – 6.ª Edição Atualizada e Aumentada. FCA.
- Duckett, J. (n.d.). HTML & CSS Design and build Websites. John Wiley & Sons, Inc.
- Esposito, D. (n.d.). Programming Asp.Net Core. MICROSOFT PRESS, U.S.
- Gouveia, J. (n.d.). Gestão Prática de Redes – Curso Completo. FCA.
- Granjal, J. (n.d.). Gestão de Sistemas e Redes em Linux. FCA.
- Guerreiro, F. P. (n.d.). Linux – Curso Completo (7ª Edição Atualizada). FCA.
- Jon, G., Haack, P., Wilson, B., & Allen, K. (n.d.). Professional ASP.NET MVC 4. John Wiley & Sons, Inc.
- Lerman, J. (n.d.). Programming Entity Framework, 2nd Edition. O'Reilly Media.
- Loureiro, H. (n.d.). C# 5.0 com Visual Studio 2012 Curso Completo. FCA.
- Magalhães, A. (n.d.). SQL Server 2008 Curso Completo - 2ª Edição. FCA.
- Magalhães, J. G. (n.d.). Redes de Computadores - Curso Completo. FCA.
- Marques, P. P. (n.d.). C# 4.0. FCA.
- Odom, W. (n.d.). Cisco CCNA Routing and Switching 200-120 Official Cert Guide Library. Cisco Press.
- Rodrigues, A. (n.d.). Oracle 10g e 9i Para Profissionais. FCA.
- Rosa, A. (n.d.). Windows Server 2012 - Curso Completo. FCA.
- Vapi, F. B. (n.d.). Administração de Redes Informáticas - 2ª Edição Atualizada e Aumentada. FCA.
- Estatutos da ESEP, aprovados em anexo ao Despacho Normativo n.º 20/2021, de S. Ex.ª o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, e alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.

- Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março, que aprova os requisitos técnicos mínimos das redes e sistemas de informação que são exigidos ou recomendados a todos os serviços e entidades da Administração direta e indireta do Estado.
- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o regime jurídico da segurança do ciberespaço.
- Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho, que regulamenta o regime jurídico da segurança do ciberespaço.

ANEXO B

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A pontuação da AC resultará da ponderação dos itens abaixo referidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB \times 15 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 35 \%) + (AD \times 20 \%)$$

Sendo:

HAB: Habilitações académicas, através da ponderação da titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido:
 - o Em diferente área científica: 18 valores;
 - o Em área científica relacionada com o perfil: 20 valores.

FP: Formação profissional realizada nos anos de 2018 até à data-limite de apresentação das candidaturas, considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão. Apenas serão consideradas as ações de formação comprováveis através de cópia de certificado.

A valorização da formação profissional será efetuada de acordo com os seguintes critérios, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 pontos:

Área	Classificação	Classificação máxima
Tecnologias de programação: C#, CSS e HTML	Por cada 7 horas de formação: 1 ponto	Máximo de 5 pontos em cada área
Tecnologias de SGBD: SQL Server, Oracle, SQL, T-SQL e PL/SQL.		
Gestão e segurança de redes informáticas CISCO	Por cada 7 horas de formação: 2 pontos	Sem máximo de classificação
Tecnologias de programação: ASP.Net Core, ASP.Net MVC, LINQ, EntityFramework, Angular		

Para efeitos da determinação do número de horas, considerar-se-á que um dia inteiro de formação corresponderá a 7 horas, sendo que somente serão consideradas as ações de formação comprováveis através de cópia de certificado.

EP: Experiência profissional, incidindo sobre a execução de funções similares às previstas no ponto 4 do despacho, relativamente ao respetivo posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, em anos completos:

- a) Sem experiência – 0 valores;
- b) Menos de 1 ano – 8 valores;
- c) De 1 a 3 anos – 12 valores;
- d) De 4 a 5 anos – 16 valores;
- e) 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 qualquer dos anos contará 12 valores, de acordo com as regras seguintes:

- a) Desempenho Inadequado — 0 valores;
- b) Desempenho Adequado — 12 valores;
- c) Desempenho Relevante — 16 valores;
- d) Reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente — 20 valores.

Atribui-se o mínimo de 10 valores neste fator de ponderação ao candidato que não possuir avaliações;

Os candidatos que possuem as avaliações do desempenho, mas que não as apresentem, é atribuído 10 valores.

ANEXO C

NOMEAÇÃO DO JÚRI DO PERÍODO EXPERIMENTAL

Nos termos e para os efeitos do artigo 46.º do LTFP, os elementos do júri do presente procedimento concursal são nomeados para o acompanhamento e avaliação do período experimental dos trabalhadores recrutados no âmbito do presente procedimento concursal, mantendo a composição.