



ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

Despacho Presidente n.º 2021/64

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Considerando a deliberação do Conselho de gestão, de 14 de setembro de 2021, que, confirmando a previsão da necessidade de recrutamento de um ou mais Técnicos Superiores na área de Recursos Humanos, quer pela eventual saída de trabalhadores, quer pela necessidade de ocupação de um lugar no mapa de pessoal para 2022, cujo preenchimento se antevê urgente, aprovou a abertura de procedimento de recrutamento, nos termos do artigo 30.º da LTFP, na modalidade de reserva de recrutamento, destinada a trabalhadores detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

Considerando que os últimos procedimentos de recrutamento resultaram desertos;

Nos termos do n.º 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterado pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

E no uso das competências previstas na alínea d) do número 1 do artigo 92.º do RJIES, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e na alínea j) do número 2 do artigo 31.º dos Estatutos da ESEP, homologados pelo Despacho Normativo n.º 26/2009, de 9 de julho, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 136, de 16 de julho;

Determino a abertura, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, destinada a modalidades de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a satisfação de necessidades futuras de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Recursos Humanos:

1. Âmbito do recrutamento:

- 1.1. De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é feito de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo

indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, previamente estabelecidos, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

- 1.2. 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 trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.
2. Local de trabalho – Escola Superior de Enfermagem do Porto (polo Cidade do Porto, polo Dona Ana Guedes e polo São João).
3. Prazo de validade — nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a reserva de recrutamento é válida para ocupação de postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).
4. Caracterização do posto de trabalho: o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º e do mapa anexo à LTFP, integrados no núcleo de Recursos Humanos, do Serviço de Gestão de Recursos, com vista a, entre outras funções do serviço: desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; assegurar os procedimentos administrativos inerentes ao recrutamento de trabalhadores; acompanhar a execução dos contratos de trabalho e os procedimentos inerentes à sua cessação; processar as remunerações e os descontos dos trabalhadores, de acordo com as regras em vigor; assegurar o apoio administrativo ao processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores; acompanhar a tramitação dos processos de segurança e saúde no trabalho; garantir a elaboração e execução do plano de formação; elaborar e manter atualizados o cadastro de todos os trabalhadores, no aplicativo de gestão de recursos humanos, e os processos individuais em suporte físico e/ou digital; instruir e gerir a informação relativa aos processos referentes a faltas, férias, licenças, equiparações a bolseiro, dispensa de serviço e acumulação de funções; instruir e tramitar os procedimentos relativos à concessão de benefícios sociais do pessoal em serviço e seus familiares, designadamente os respeitantes a abonos de família, prestações complementares, pensões e subsídios a que tenham direito; elaborar os mapas de reporte estatístico previsto na legislação em vigor; Acompanhar a tramitação dos processos de segurança e saúde no trabalho; Apoiar na elaboração do mapa de pessoal com base em orientações superiores do

conselho de gestão; Apurar os encargos previstos com pessoal, de acordo com o mapa de pessoal e as orientações existentes.

5. Requisitos de admissão: os constantes do artigo 17.º da LTFP:
 - 5.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - 5.2. 18 anos de idade completos;
 - 5.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - 5.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - 5.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
6. Nível habilitacional exigido: grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida Licenciatura, ou grau académico superior em Recursos Humanos;
 - 6.1. Admite-se a possibilidade de substituir a área de formação por experiência profissional relevante e comprovada, superior a um ano, no exercício de atividades similares às previstas no número 4.
7. Posicionamento remuneratório: determinado de acordo com o previsto no artigo 38.º da LTFP conjugado com o disposto na da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2021 - LOE2021), sendo a posição remuneratória de referência a segunda da carreira e categoria de técnico Superior, correspondente ao nível 15 da Tabela Remuneratória Única, 1205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).
8. Formalização das candidaturas:
 - 8.1. Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas são efetuadas obrigatoriamente na plataforma <https://light.esenf.pt/>. O candidato deve proceder ao registo de utilizador e seguir as instruções;
 - 8.2. Cada candidato deverá anexar ao formulário de candidatura disponível na plataforma supra identificada cópias dos seguintes documentos:
 - a) Curriculum Vitae, detalhado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e as atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas (cursos, estágios, encontros, simpósios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração e datas de realização);
 - b) Documento comprovativo das habilitações literárias;
 - c) Declaração, quando aplicável, devidamente atualizada, emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca:

- i) A existência e natureza do vínculo, bem como, a antiguidade no exercício de funções públicas;
 - ii) A carreira e a categoria com indicação das respectivas antiguidades;
 - iii) A posição e o nível remuneratório, com a indicação da data da produção de efeitos;
 - iv) As três últimas avaliações de desempenho obtidas.
- d) Declarações, quando aplicáveis, emitidas pelos serviços competentes com a descrição das funções exercidas em cada posto de trabalho ocupado;
- a) Quando aplicável, e para efeitos do disposto no ponto 6.1, a declaração deverá comprovar a experiência profissional relevante e comprovada no exercício de atividades similares às previstas no número 4.
- 8.3. A não apresentação dos documentos previstos no número anterior determina, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:
- a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
 - b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.
- 8.4. Não serão admitidas candidaturas apresentadas por outra via que não a plataforma identificada no ponto 8.1 e apenas serão considerados os documentos submetidos na plataforma de candidatura até ao prazo limite de candidatura.
- 8.5. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
9. Métodos de seleção e critérios: nos termos previstos no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:
- 9.1. Para os candidatos que, cumulativamente, se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC);

9.2. Para os restantes candidatos serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS).

- 9.3. A avaliação curricular (AC) 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. Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;
- 9.4. A prova de conhecimentos (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. A prova incide sobre os conteúdos identificados em anexo, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa. Esta prova será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel e/ou em suporte informático. A prova está organizada em partes de acordo com os conhecimentos a avaliar. Cada candidato disporá de um total de 120 minutos para a sua realização, sendo permitida a consulta de legislação em suporte de papel nas partes da prova que se considere adequado.
- 9.5. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;
- 9.6. A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

- 9.7. A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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;
10. Os candidatos admitidos serão convocados para aplicação dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
11. Atenta a urgência do presente recrutamento, o âmbito alargado de recrutamento previsto no ponto 2.1 do presente despacho e de acordo com critérios de eficiência, economicidade e celeridade, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada e assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e/ou não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção;
- 11.1. Neste caso, não serão aplicados, a esses candidatos, os restantes métodos;
- 11.2. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada e publicada nos locais de estilo e no site da ESEP.
12. 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:

Aos candidatos referidos no ponto 9.1:

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

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.

13. A pontuação da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação dos itens abaixo referidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 20\%)$$

Sendo:

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

- 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;
- 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 possuam 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.

13.1. Os candidatos que completem o procedimento com aprovação, nos termos do ponto 12, serão seriados por ordem decrescente da classificação final obtida.

14. Em caso de igualdade de classificação entre dois ou mais candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15. Além das comunicações aos candidatos, previstas na legislação em vigor, a lista dos candidatos com os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas no site da ESEP, no seguinte endereço www.esenf.pt, e afixadas nos locais de estilo da Escola.

16. A composição do júri será a seguinte:

Presidente: Ana Rute Ferreira Morim (Administradora da ESEP);

Vogais efetivos: Virgínia Cláudia Moreira Teixeira (Coordenadora do Serviço de gestão de recursos) e Lara Andreia Salgado Pereira (Técnica superior do Serviço de Gestão de Recursos);

Vogais suplentes: Maria João Gavina Maia Pereira (Técnica Superior no Serviço de Gestão de Recursos) e Nalinda de Almeida Coutinho (Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos).

A Presidente do júri será substituída nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal efetivo indicado em primeiro lugar;

16.1. Todos os elementos do Júri são trabalhadores da Escola Superior de Enfermagem do Porto;

16.2. 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 dos métodos, serão publicadas no site e facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas;

- 16.3. Nos termos e para os efeitos do artigo 46.º do LTFP, o mesmo júri é nomeado para o acompanhamento e avaliação do período experimental dos contratos a celebrar.
17. Exclusão e notificação dos candidatos: os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em através de correio eletrónico a enviar para o endereço rhv@esenf.pt.
18. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, depois de homologada, será publicitada na 2.ª série do Diário da República, na página eletrónica da ESEP, no endereço www.esenf.pt, e afixada nas instalações da ESEP.
19. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.
20. Em tudo o que não se encontre previsto no presente despacho, o procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei geral do trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na Lei n.º 75.º-B/2020, de 31 de dezembro, no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Procedimento Administrativo, todos com as alterações subsequentes.
21. Nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente despacho será publicado, por extrato, sob a forma de Aviso, na 2.ª série do Diário da República e a sua publicação integral será realizada na Bolsa de Emprego Público, a ocorrer no prazo máximo de dois dias úteis contado da data da publicação daquele aviso. O presente procedimento será ainda publicitado na página eletrónica da ESEP (www.esenf.pt), por extrato, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

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

Porto e ESEP, 21 de outubro de 2021

O Presidente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'António Luís Rodrigues Faria de Carvalho', written in a cursive style.

(António Luís Rodrigues Faria de Carvalho)

ANEXO

Bibliografia de suporte:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

Estatutos da Escola Superior de Enfermagem do Porto — na versão republicada pelo Despacho normativo n.º 20/2021, de 30 de junho, do Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 137, de 16 de julho;

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

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, na sua redação atual.

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril – Tramitação do Procedimento Concursal;

Decreto Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua redação atual - abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público;

Decreto Lei n.º 192/95, de 28 de julho, na sua redação atual - abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro.

Outros conteúdos a integrar a prova de conhecimentos:

Processamento de vencimentos, nomeadamente, processamento dos efeitos de ausências, cálculo de ajudas de custo, cálculo de penhoras, descontos obrigatórios ou facultativos, conciliando os conhecimentos inerentes às habilitações, a legislação de suporte e/ou as regras fornecidas no enunciado;

Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, nomeadamente a utilização de ferramentas de escrita, de cálculo e de correio eletrónico.