



ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

Despacho Presidente n.º 2024/27

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR, COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – Núcleo SGR-GQ

Considerando a existência de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da ESEP para 2024, na carreira e categoria de técnico superior da área CNAEF 345 - Gestão e Administração;

Considerando que o Conselho de Gestão, em sede de reunião realizada a 21/11/2023, entendeu ser necessário aprovar a abertura de um procedimento concursal para o recrutamento de um trabalhador para o referido posto de trabalho, por se verificar a existência da correspondente vaga e de se verificar que se trata de uma necessidade efetiva e permanente da Escola;

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, 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;

Considerando a necessidade de salvaguardar o cumprimento dos limites impostos pelo artigo 22.º da Lei do Orçamento de Estado para 2024, aprovado pela Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, relativas ao recrutamento de trabalhadores pelas instituições de ensino superior;

Considerando que o procedimento concursal aberto pelo Despacho Presidente n.º 2023/55, restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado resultou sem candidatos aprovados necessários ao prosseguimento do procedimento;

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, do mapa de pessoal da ESEP, da categoria de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, na área CNAEF 345 - Gestão e Administração, para o núcleo funcional Gestão da Qualidade do Serviço de gestão de Recursos da ESEP, 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: 1 posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. Local de trabalho: Escola Superior de Enfermagem do Porto (polo Cidade do Porto, polo Dona Ana Guedes e polo São João).
3. Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior, tal como descrito no anexo a que se

refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, competindo-lhe, ainda, designadamente, executar as seguintes funções específicas:

- a) Apoiar a implementação e desenvolvimento do sistema de gestão da qualidade (SGQ)
 - b) Assegurar a elaboração dos documentos que integram o SGQ designadamente, procedimentos gerais, procedimentos operativos, instruções de trabalho e modelos;
 - c) Assegurar a revisão dos documentos do SGQ, nomeadamente do Manual da Qualidade;
 - d) Elaborar e propor o plano anual de auditorias;
 - e) Assegurar a realização das auditorias de acordo com o plano aprovado;
 - f) Assegurar a monitorização dos indicadores institucionais aprovados anualmente;
 - g) Colaborar na realização do plano de gestão de riscos e infrações conexas;
 - h) Assegurar a monitorização do plano de gestão de riscos e infrações conexas;
 - i) Assegurar a realização anual do balanço da qualidade;
 - j) Reunir informação relevante da monitorização da qualidade para constar nos relatórios da ESEP;
 - k) Apoiar na monitorização da execução do plano estratégico da ESEP;
 - l) Colaborar nos processos de autoavaliação e/ou creditação para efeitos de reconhecimento pela A3ES ou outras entidades certificadoras;
 - m) Assegurar a atualização da informação pública respeitante ao SGQ no sítio da Internet da ESEP;
 - n) Organizar e manter atualizada uma coletânea em formato digital da legislação, regulamentos, despachos, normas de serviço, circulares informativas, e ordens de serviço, para consulta e aplicação dos preceitos relevantes para o serviço.
4. Posicionamento remuneratório: Não há lugar a negociação, pelo que o candidato será posicionado na 1.ª posição da carreira e categoria de Técnico Superior, e no nível 16 da tabela remuneratória única, a que corresponde o montante de 1 385,99 € (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos). Nos casos em que o candidato seja titular de grau académico de doutor, o candidato será posicionado na 3.ª posição da carreira e categoria de Técnico Superior, 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).
5. 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.
6. 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.
7. Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Gestão e Administração (CNAEF – 345), sendo admitida a substituição da área de formação exigida por experiência profissional no exercício de atividades desempenhas após 2017, similares às descritas no ponto 3, por um período mínimo de 1 ano, em Instituições de Ensino Superior e na instrução de processos de certificação do Sistema Interno de Garantia da Qualidade pela A3ES.
8. 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.
- 8.1. 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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.
- 8.4. 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.

9. Métodos de seleção:

9.1. 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 9.2 a 9.4, os seguintes:

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

Ou,

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

9.2. 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 9.1

9.3. Os métodos de seleção referidos na alínea a) do ponto 9.1 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita.

9.4. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção previstos na alínea b), do ponto 9.1

9.5. A avaliação curricular (AC):

9.5.1. 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.

9.5.2. 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.

9.6. A prova de conhecimentos (PC):

9.6.1. 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.

9.6.2. A PC incide sobre as áreas temáticas identificadas no anexo A.

9.6.3. 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 90 minutos.

9.7. 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.

9.8. 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.

9.9. Os métodos de seleção são de carácter eliminatório, sendo excluído o candidato que obtenha valorização 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.

10. Ordenação final dos candidatos:

10.1. 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 valorização 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:

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

Sendo:

CF: Classificação final;

AC: Avaliação curricular;

PC: Prova de conhecimentos;

AP: Avaliação psicológica;

EAC: Entrevista de avaliação de competências.

- 10.2. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
- 10.3. 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.
11. 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.
12. 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.
13. A composição do júri é a seguinte:
- Presidente: Natália de Jesus Barbosa Machado, vice-presidente da ESEP;
- Vogais efetivos: Ana Rute Ferreira Morim, Administradora da ESEP, que substitui a presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Virgínia Cláudia Teixeira Moreira, Coordenadora do Serviço de Gestão de Recursos;
- Vogais suplentes: Diana Paula de Brito Brandão, Técnica superior do Serviço de Gestão de Recursos e Carla Guedes de Oliveira Leitão Borges, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos.
14. 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.
15. 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.

16. 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:

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual;
- Estatutos da Escola Superior de Enfermagem do Porto, 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;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo àquela Lei, na sua redação atual;
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- NP EN ISO 9001:2015 – Sistemas de Gestão da Qualidade – Requisitos;
- NP EN ISO 19011:2018 - Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão;
- NP EN ISO 31000:2018 – Gestão do risco – Linhas de orientação;
- Qualidade no Ensino Superior, de António Ramos Pires, Edições Sílabo ISBN: 9789895610082;
- Regime jurídico da avaliação da qualidade do ensino superior, aprovado pela Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto, na sua redação atual;
- Referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas Instituições de Ensino Superior, A3ES;
- Auditoria dos sistemas internos de garantia da qualidade nas instituições de ensino superior - Manual para o processo de auditoria, A3ES;
- Indicadores de desempenho para apoiar os processos de avaliação e acreditação de ciclos de estudos, A3ES;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

ANEXO B

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A pontuação da 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:

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP: Formação profissional realizada desde 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 do posto de trabalho em questão:

- a) Sem participações em ações de formação – 0 valores;
- b) Média anual de formação entre 1 e 18 horas – 8 valores;
- c) Média anual de formação entre 19 e 36 horas – 12 valores;
- d) Média anual de formação entre 37 e 50 horas – 16 valores;
- e) Média anual de formação entre 51 e 80 horas – 18 valores;
- f) Média anual de formação superior a 80 horas – 20 valores.

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 previstas no ponto 3 do despacho, desde que exercidas em instituições de ensino superior e em processos de certificação da qualidade acreditados pela A3ES, 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.

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 respetiva composição.