



NB
Jul
AA

**REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO PARA O RECRUTAMENTO DE UM ESPECIALISTA DE
INFORMÁTICA**

Aberto pelo Despacho Presidente n.º 2023/07, de 27 de janeiro

Ata da reunião número um

----- Ao dia nove do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas doze horas, reuniram-se, nos termos do disposto no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com as alterações subsequentes, na Escola Superior de Enfermagem do Porto (edifício sede - Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 4200-072 Porto), os membros do júri do concurso para o recrutamento de um especialista de informática, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, aberto pelo Despacho Presidente n.º 2023/07, de 27 de janeiro. -----

----- Esta reunião foi convocada pelo presidente do júri e estavam presentes todos os membros, a saber: -----

Natália de Jesus Barbosa Machado, na qualidade de Presidente do júri; -----

Ana Rute Ferreira Morim, na qualidade de vogal efetiva; -----

Sérgio Filipe Pinto Malta, na qualidade de vogal efetivo. -----

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

1. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e respetiva calendarização; -----
2. Aprovar a estrutura e sistema de avaliação dos métodos de seleção. -----

Assim: -----

Ponto 1. - Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e respetiva calendarização; Relativamente a este assunto, o Júri constatou o seguinte: os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos encontram-se fixados e descritos nos pontos 11. e 12. do Despacho suprarreferido. Na sequência, e após verificação e análise ponderada dos mesmos, o Júri deliberou, por unanimidade, a sua adoção. Isto posto, deliberou o júri a seguinte calendarização dos procedimentos subsequentes do concurso: -----

Elaboração do projeto de lista dos candidatos admitidos e excluídos do concurso interno de ingresso, sua publicação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP e notificação dos candidatos (artigo 33.º, do DL 204/98 de 11/07 e	Até 15 dias úteis após o fim do prazo de entrega das candidaturas
--	---

com o artigo 122.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	
Audiência dos interessados (artigo 34.º, n.º 1 do DL 204/98, de 11/07, e com o artigo 122.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação do projeto da lista de admissão e exclusão dos candidatos
Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de audiência dos interessados (artigo 34.º, n.º 5, do DL 204/98 de 11/07)	10 dias úteis a contar da realização da audiência dos interessados
Aplicação do método de seleção “Avaliação Curricular” (artigo 35.º do DL 204/98 de 11/07)	Até 5 dias úteis a contar da data limite para apreciação da audiência dos interessados
Publicitação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos na avaliação curricular	Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova
Convocação dos candidatos admitidos para a realização da prova de conhecimentos (artigo 35.º do DL 204/98 de 11/07)	Até 5 dias úteis a contar da data da publicitação dos resultados do método anterior
Realização das provas de conhecimentos	A partir do 6.º dia útil
Publicitação na página eletrónica e locais de estilo da ESEP dos resultados obtidos na prova de conhecimentos curricular	Até 10 dias úteis a contar da data da realização da prova
Convocação para a realização da entrevista profissional de Seleção (artigo 35.º do DL 204/98 de 11/07)	Até 5 dias úteis a contar da data limite para a publicação dos resultados do método anterior
Ordenação final dos candidatos (artigo 38.º, n.º 1, do DL 204/98 de 11/07)	10 dias úteis apos a realização do último método de seleção
Decisão Final e participação de interessados (artigo 38.º, n.º 1, do DL 204/98 de 11/07 e com o artigo 122.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	10 dias úteis a contar da data da notificação da ordenação final
Apreciação das questões suscitadas pelos candidatos em sede de participação dos	10 dias úteis a contar da realização da participação de interessados

NB
JLN
AA

interessados (artigo 38.º do DL 204/98 de 11/07 e com o artigo 122.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo)	
Elaboração da lista final de ordenação final e submissão da lista a homologação (art.º 39.º, n.º 1, do DL 204/98 de 11/07)	5 dias úteis a contar da data limite para apreciação da participação de interessados
Envio para publicação da lista unitária de ordenação final, após homologação, na 2.ª série do Diário da República e na página eletrónica e locais de estilo da ESEP (art.º 40.º, do DL 204/98 de 11/07)	5 dias úteis a contar da data do ato de homologação

Ponto 2. - Aprovar a estrutura e sistema de avaliação dos métodos de seleção. -----

I – Avaliação curricular (AC) (ponderação de 40%) -----

1. A avaliação curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área funcional referida no ponto 6 do despacho, com base na análise do respetivo currículo profissional na qual serão obrigatoriamente tidos em conta os fatores referidos no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores. -----

1.1 Na AC são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função: -----

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HAB);

b) Formação profissional (FP), ponderando-se as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, constituindo fator preferencial possuir conhecimentos especializados em gestão de redes CISCO, sistemas de gestão de base de dados (SQL Server e Oracle) e desenvolvimento aplicacional em ASP.Core e ASP.Net MVC com C#;

c) Experiência profissional (EP) com incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, em funções similares às descritas no ponto 6.

d) Avaliação de desempenho (AD) será determinada através da média das avaliações relativas aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato executou ou

cumpriu atribuições, competências, ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

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

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

Sendo: -----

Sendo:

- a) Habilitações académicas (HAB) através da ponderação da titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:
 - i) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 16 valores;
 - ii) Habilitações académicas de grau superior ao exigido (mestre ou doutor):
 - (a) Em área científica relacionada com o perfil: 20 valores;
 - (b) Em diferente área científica: 18 valores.
- b) Formação Profissional (FP) realizada no período de 2017 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		



Handwritten initials in blue ink, possibly 'JL' and 'JM'.

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.

c) Experiência profissional (EP) incidindo sobre a execução de funções similares às estabelecidas no ponto 6 do despacho, relativamente ao respetivo posto de trabalho (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.

d) Avaliação do desempenho (AD) será ponderada da seguinte forma:

- Desempenho relevante com reconhecimento de excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Inadequado: 8 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.

II - Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação de 40%) -----

a) A prova de conhecimentos (PC) específicos visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigível e adequado ao exercício das funções correspondentes à categoria para a qual é aberto o presente concurso. Esta tem natureza teórico-prática, revestirá forma escrita, em suporte de papel ou informático, terá a duração de duas horas e versará sobre as matérias constantes da bibliografia e legislação em anexo ao Despacho. -----

- I parte – 5 valores -----

5 perguntas de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 1 valor, para as respostas certas e em 0,25 negativos por cada resposta errada, sendo estas últimas descontadas até ao mínimo de 0 valores no somatório das respostas múltiplas; -----

- II parte – 15 valores -----

-



Cinco casos práticos, com a valoração de 3 pontos cada um com os seguintes critérios: -----

- a) Argumentação – 1,5 valor (forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto); -----
- b) Redação – 1,5 valor (fluidez, precisão, clareza de linguagem, apresentação e gramática) -
----ou: -----
- c) Clareza do código e erros de sintaxe (leitura e compreensão clara do código, nomes de variáveis elucidativos, código estruturado e utilização de comentários como mecanismo de apoio) – 1 valor; -----
- d) Raciocínio lógico e eficiência do código (correta identificação dos passos necessários à resolução do problema, tipificação otimizada de variáveis, métodos e funções, escolha adequada das funções e métodos utilizados, eliminação de redundância e normalização de estruturas de dados) – 1 valor; -----
- e) Execução do resultado pretendido (o resultado obtido corresponde ao pretendido/enunciado e passível de ser testado e verificado) – 1 valor. -----

III – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação de 20%) -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e será avaliada segundo 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 EPS 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. Polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho (PACT)-----

Avaliar-se-á a flexibilidade do candidato em funções acessórias ou complementares às da sua atividade profissional que se enquadrem nas necessidades de funcionamento da equipa que integra. -----

Demonstra pouca experiência em competências diversificadas, revela reagir com relutância às mudanças, assumindo adaptar-se com dificuldade a novos contextos profissionais (4 valores);-----

Demonstra pouca experiência em competências diversificadas, revela reagir com dificuldade às mudanças, assumindo constrangimentos na adaptação a novos contextos profissionais (8 valores);-----



MB
ML
AL

Demonstra experiência competências diversificadas, revela reagir com compreensão às mudanças, assumindo adaptar-se a novos contextos profissionais (12 valores); -----

Demonstra capacidade de identificar tarefas diversificadas, assumindo boa capacidade de adaptação às mudanças e de abertura a novos processos de gestão e de funcionamento (16 valores); -----

Demonstra capacidade de realizar uma multiplicidade de tarefas, revela capacidade de atuar de modo independente e proactivo, com abertura a novos processos de gestão e de funcionamento e motivação para a sua efetiva implementação (20 valores); -----

2. 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 enarização 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). -----

3. Sentido crítico e clareza de raciocínio (SC)-----

Raciocínio confuso e parco sentido crítico (4 valor); -----

Raciocínio pouco claro, revelando sentido crítico pouco estruturado (8 valor); -----

Raciocínio claro, com alguma pertinência nas ideias expostas, revelando sentido crítico (12 valores); -----

Clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas, revelando sentido crítico pertinente (16 valores); -----

Vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas com um sentido crítico de excelência (20 valores). -----

4. Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)-----

Avalia a capacidade do candidato para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



- Reconhece manter-se produtivo mesmo em ambiente de pressão (4 valor);-----
- Reconhece que perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional (8 valor);-----
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais (12 valores);-----
- Aceita as críticas e contrariedades (16 valores); -----
- Reconhece atuar com excelência em situações adversas e de elevada exigência e controlo emocional (20 valores).-----

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:-----

Fatores	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho					
Atitude e Motivação profissional					
Sentido crítico e clareza de raciocínio					
Tolerância à pressão e contrariedades					

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, atribuída por consenso entre os elementos do júri.-----

A classificação da entrevista profissional de seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:-----

$$CEPS = (PACT + AP + SC + TPC) / 4$$

----- 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 pelos presentes.-----

Porto, nove de fevereiro de 2023 -----

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

O presidente do Júri,

(Natália Machado)

Vogais,

(Ana Rute Morim)

(Sérgio Malta)