

Aviso n.º 1676/2016

Procedimento concursal de recrutamento de um especialista de informática grau 1 nível 2 para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 30.º da Lei geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que por despacho do Senhor Presidente do Instituto Superior de Engenharia do Porto, de 27 de Janeiro de 2016, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do Instituto Superior de Engenharia do Porto na carreira de informática e categoria de especialista de informática grau 1 nível 2.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de junho, Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 97/2001 de 26 de março de 2001 e Portaria n.º 358/2002 de 03 de abril de 2002.

Para os efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo -se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC — Entidade Centralizada de Constituição de Reservas de Recrutamento, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida portaria.

Foi realizada consulta à Direção Geral de Qualificação dos trabalhadores em funções públicas, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, que informou que “não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil indicado por esse organismo.”

1 — Descrição das funções e caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho a ocupar, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, caracteriza-se pelo desempenho de funções de especialista de informática conforme constante no n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 358/2002 de 3 de abril relacionadas com desenvolvimento e manutenção de software, Helpdesk (baseado em sistemas de tickets). Programador para o sistema informático denominado portal (programação em.net 2.0 e 4.0 em ambiente Visual Studio 2015).

2 — Local de Trabalho-As funções objeto deste concurso serão exercidas no Instituto Superior de Engenharia do Porto, sito na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 431, no Porto.

3 — Posicionamento remuneratório — A remuneração será fixada nos termos do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 97/2001 de 26 de março

4 — Âmbito de Recrutamento — O recrutamento faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei geral do trabalho em funções públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho. “O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado”.

5 — Requisitos Gerais de Admissão — Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da Lei geral do trabalho em funções públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho. Nos termos previstos na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, não serão admitidos os candidatos que cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ISEP idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

6 — Nível habilitacional e área de formação: Grau 3 de complexidade funcional, licenciatura em engenharia informática não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos:

- a) Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- b) Ser detentor de experiência comprovada na área para qual é aberto o procedimento, preferencialmente em instituições de ensino superior;

8 — Forma e Local de Apresentação de Candidaturas — As candidaturas são submetidas eletronicamente através do endereço: www.isep.ipp.pt/concursos e devem ser acompanhadas de *curriculum vitae*, documento de identificação e documento comprovativo das habilitações académicas exigidas.

9 — Métodos de Seleção

9.1 — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e 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) valorada de 0 a 20 valores

A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessárias ao exercício da função a concurso.

A prova terá a forma escrita, e será constituída por perguntas de escolha múltipla, com duração máxima de 60 minutos, abordando os seguintes temas:

T1 — Design e desenvolvimento de sites web (desenvolvimento em ambiente IIS Apache);

T2 — Linguagens de programação (.NET 3.5..5.0, javascript, no-dejs);

T3 — Bases de dados (Mysql, sql server);

T4 — Gestão de projetos informáticos (SCRUM);

b) Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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. A avaliação psicológica é valorada com os seguintes níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista profissional de seleção (EP)

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.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;

Análise da informação e sentido crítico;

Relacionamento interpessoal;

Motivação pela área profissional;

Qualidade da experiência profissional;

Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;

Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;

Disponibilidade para exercer as funções de especialista informática com zelo e profissionalismo.

9.2 — Avaliação Curricular (AC), Entrevista de avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), (Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, os 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 as funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura), todos valorados de 0 a 20 valores e com as ponderações referidas infra:

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:

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

a) Avaliação Curricular (AC) valorada de 0 a 20 valores.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso pro-

fissional, 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).

$$AC = \frac{HAB+FP+EP+AVD}{4}$$

HAB = Habilitação académica:

Grau exigido à candidatura: 15 valores

Grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores

FP = Formação Profissional:

Sem ações de formação: 0 valores

Com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 2 valores por cada ação com limite de 10.

Com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 1 valor por cada ação com limite de 10

EP = Experiência Profissional

Até 1 ano: 3 valores

De 2 a 6 anos: 5 valores

De 7 a 10 anos: 10 valores

De 11 a 15 anos: 15 valores

Mais de 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de Desempenho

Pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado — 0 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 15 valores

Desempenho excelente — 20 Valores

b) 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.

O júri determinou que as competências consideradas para o exercício da função e a serem avaliadas em sede de entrevista são as seguintes:

Realização e Orientação para os resultados — Demonstra capacidade para estabelecer prioridades e garantir o cumprimento de prazos e metas.

Adaptação à melhoria contínua — Demonstra capacidade de se ajustar à mudança e demonstra disponibilidade para enfrentar novos desafios.

Trabalho de equipa e cooperação — Demonstra capacidade para integrar uma equipa de trabalho e contribuir para um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Inovação e qualidade — Descreve situações reais que evidencia ter capacidade de adaptação a novas situações e empenho para melhorar o seu método de trabalho.

Tolerância à pressão e contrariedades — demonstra capacidade de lidar com situações de pressão e de contrariedade.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, (cfr n.º 5 do artigo 12.º da mesma Portaria).

c) Entrevista profissional (EP)

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.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;

Análise da informação e sentido crítico;

Relacionamento interpessoal;

Motivação pela área profissional;

Qualidade da experiência profissional;

Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;

Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;

Disponibilidade para exercer as funções de técnico superior com zelo e profissionalismo.

Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de seleção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

10 — Bibliografia

Geral:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior — Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; Estatutos do Instituto Politécnico do Porto — Despacho Normativo n.º 5/2009, de 2009/01/26, publicado no DR n.º 22, 2.ª série, de 2 de fevereiro; Estatutos do Instituto Superior de Engenharia do Porto, publicados no *Diário da República* n.º 132, de 10 de julho de 2009, SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei 55-A/2010 de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro;

Específica:

Pro C# 5.0 and the .NET 4.5 Framework, Andrew Troelsen, Apress Introducing Microsoft asp.net 2.0, Microsoft press Programming Microsoft ASP.NET 3.5, Microsoft press SQL Server 2016 Technical Documentation, Microsoft site Pro ASP.NET MVC 4, Adam Freeman, Apress.

11 — Composição do Júri:

Presidente: José Barros de Oliveira, Vice-Presidente do ISEP.

Vogais efetivos: Constantino Martins, docente do departamento de engenharia informática que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Nuno Bettencourt docente do departamento de engenharia informática.

Vogais suplentes: Alexandra Afonso Ribeiro, Secretário do ISEP e Mónica batista Vieira Melo, Técnica Superior na área de Qualidade do ISEP.

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 os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização do método de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º do diploma acima mencionado. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Em cumprimento da alínea) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica do Instituto Superior de Engenharia do Porto no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no D.R. e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

27 de janeiro de 2016. — A Coordenadora Principal, *Carla Silva*.

209316494