11 — Exerceu funções de análise de candidaturas aos programas de apoio financeiro ao emprego geridos pelo Gabinete de Gestão Financeira do Emprego, da Secretaria Regional do Trabalho, em regime de avença, entre novembro de 1986 e abril de 1988.

Nota curricular de Fernando Maria Morais Fraga

1 — Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

2 — Ingressou na Secção Regional da Madeira do Tribunal de Contas em 1 agosto de 1991, com a categoria de Técnico Superior, desempenhando funções de Consultor Jurídico no âmbito das diversas áreas conexas com as atribuições do Tribunal de Contas até dezembro de 1995.

3 — Contador-Chefe no período compreendido entre 1 de janeiro de 1996 e 16 de julho de 2000.

4 — Auditor do Serviço de Apoio da Secção Regional da Madeira do Tribunal de Contas.

5 — Desde julho de 2000, exerce funções dirigentes como Auditor-Chefe do mesmo Serviço de Apoio.

6 — Entre julho de 2000 e dezembro de 2010, na UAT I (fiscalização prévia e concomitante), e, a partir de janeiro de 2011, na UAT II (fiscalização sucessiva, incluindo a elaboração do anteprojeto de relatório e parecer sobre a conta da Região Autónoma da Madeira).

Nota Curricular de Maria Susana Ferreira da Silva

1 — Licenciada em Organização e Gestão de Empresas, pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).

2 — Iniciou funções no Serviço de Apoio da Secção Regional da Madeira do Tribunal de Contas (SRMTC), em 14/02/1992, como estagiária da carreira Técnica Superior, na qual foi promovida, sucessivamente, até técnica superior principal.

3 — Em 01/12/1999, transitou desta para a carreira/categoria de Técnico Verificador Superior Principal. Tendo nesta, ao longo de oito anos, exercido funções no âmbito do controlo sucessivo dos fundos e serviços da Administração Central, Regional e Autárquica da RAM.

4 — Em 17/07/2000, foi nomeada Chefe de Divisão do Departamento de Apoio Instrumental da SRMTC (abrangendo as áreas da gestão financeira, da gestão e formação de pessoal, dos sistemas e tecnologias de informação, do arquivo, documentação e informação e da secretaria), onde se manteve até 30/06/2006.

5 — De 21/09/2000 a 30/06/2006, em acumulação, exerceu funções de membro vogal do Conselho Administrativo da mesma Secção Regional do Tribunal de Contas.

6 — Em 08/01/2003, ingressou na carreira de Auditor do corpo especial de fiscalização e controlo do quadro de pessoal da SRMTC.

7 — Desde 01/07/2006 exerce, em comissão de serviço, as funções de Auditora-Chefe da do Departamento de Apoio Técnico do Serviço de Apoio Regional da Madeira, tendo sido colocada nessa data e até 31/12/2010 na UAT II/NVIC e de 01/01/2011 até à presente data colocada na UAT III/NVIC.

Nota curricular de Alexandra Sofia Cardoso de Moura

1 — Licenciada em Direito, pela Faculdade de Direito de Lisboa.

2 — Iniciou funções no Serviço de Apoio da Secção Regional da Madeira do Tribunal de Contas em 2 de fevereiro de 1998, como técnica superior estagiária da carreira técnica superior, tendo sido nomeada definitivamente como consultora jurídica de 2.ª classe, da mesma carreira, a partir de 18 de junho de 1999.

3 — Em 1 de dezembro de 1999 transitou para a carreira de técnico verificador superior de 2.ª classe, da carreira de técnico verificador superior, na qual foi promovida, sucessivamente, até à categoria de técnico verificador superior principal, a 8 de julho de 2005, tendo sido nomeada Auditora-Chefe desde 1 de janeiro de 2010.

4 — De 2 de fevereiro de 1998 até à presente data executou funções:

Na Contadoria do Visto, em 1998.

Na Contadoria da Conta da Região, entre 1999 e 2000, prestando apoio jurídico na elaboração dos Relatórios e Pareceres sobre as Contas da Região Autónoma da Madeira, e participando na realização de diversas auditorias e de verificações internas às Contas do Tesoureiro do Governo Regional.

No Núcleo de Consultadoria e Planeamento, entre setembro de 2000 e março de 2003, assegurando, prioritariamente, o apoio técnico ao Procurador-Geral Adjunto.

Na Unidade de Apoio Técnico I, entre janeiro de 2004 e fevereiro de 2010, prestando apoio técnico operativo nas atividades de fiscalização prévia e concomitante.

No Núcleo de Consultadoria, entre março e dezembro de 2010, tendo integrado o júri de procedimentos relativos à aquisição de bens e serviços e de empreitadas.

Na Unidade de Apoio Técnico I, desde 1 de janeiro de 2011 até ao momento, organizando e coordenando as atividades de fiscalização prévia e concomitante.

207490057

MINISTÉRIO PÚBLICO

Procuradoria-Geral da República

Conselho Superior do Ministério Público

Despacho (extrato) n.º 263/2014

Licenciada Judite Rodrigues Resende, procuradora da República a exercer funções na comarca da Grande Lisboa Noroeste — Sintra, área de jurisdição de família e menores, cessa funções por efeitos de aposentação/jubilação.

26 de dezembro de 2013. — O Secretário da Procuradoria-Geral da República, *Carlos Adérito da Silva Teixeira*.

207496287

PARTE E

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

Aviso n.º 214/2014

Abertura de concurso para o recrutamento de um técnico superior

Considerando que,

O procedimento concursal aprovado pelo Despacho do Presidente n.º 2013/39, de 13 de agosto, e aberto pelo Aviso n.º 10810/2013, *Diário da República,* 2.ª série, n.º 168, de 2 de setembro, cessou, por Despacho do Presidente n.º 2013/56, de 27 de novembro, por motivo de inexistência de candidatos aprovados nos respetivos métodos de seleção;

Atento o exposto, se admite como difícil o preenchimento do lugar posto a concurso com o mesmo exato âmbito de recrutamento e perfil definido;

Os custos associados à abertura e tramitação do procedimento concursal são elevados;

O sucessivo adiamento da ocupação do posto de trabalho por motivo de inexistência de candidatos com o perfil exigido acarreta para a Escola um elevado prejuízo, atendendo não só aos custos associados à abertura e tramitação do procedimento concursal, que são elevados, como ao facto de o serviço se encontrar deficitário no que diz respeito ao número de trabalhadores necessários ao cumprimento das funções que lhe estão afetas desde que a vaga foi desocupada com a saída de um dos trabalhadores do serviço em outubro de 2013.

Considerando, ainda,

A existência de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da ESEP, no âmbito do funcionamento do Centro de Gestão de Recursos — Recursos Humanos (CGR RH);

Que o posto de trabalho referido constitui uma necessidade estável e permanente da Escola, resultado da diminuição do pessoal afeto ao referido centro, nomeadamente na área de recursos humanos;

Que o Conselho de gestão, em sede de reunião realizada a 21 de novembro de 2013,confirmada a existência da correspondente vaga no mapa de pessoal da ESEP, entendeu oportuno e necessário aprovar a abertura de concurso para o preenchimento do referido posto de trabalho;

Que se tem vindo a implementar uma política de racionalização e qualificação dos recursos humanos da ESEP que, para além da redução de efetivos, passou pelo recurso a mobilidades internas de trabalhadores mais qualificados, com resultados evidentes, na rentabilização do pessoal e na realização das tarefas;

Considerando, ainda,

Que não existe pessoal excedentário noutros serviços da escola;

Que a contratação a que se refere o presente despacho tem o correspondente cabimento orçamental na dotação do Orçamento da Escola, conforme informação do Centro de Gestão de Recursos-Área Financeira da ESEP;

Que se encontra assegurado o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;

Que não se encontra aprovada a portaria que regulamenta o procedimento prévio de recrutamento de pessoal em situação de mobilidade especial;

A inexistência de reservas de recrutamento pré-constituídas na ESEP.

Nos termos do disposto nos n.os 2 e 4 do artigo 6.º e no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n.º 34/2010, de 2 de setembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril (adiante apenas LVCR);

No uso das competências previstas na alínea *e*) 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, de 9 de julho, publicado no *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 Edital no *Diário da República,* de um concurso para o preenchimento de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal não docente da ESEP, nos seguintes termos e condições:

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, alterada pela Lei n.º 51/2013, de 24 de julho; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n.º 34/2010, de 2 de setembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril (LVCR); Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto (adiante apenas RCTFP); Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; e, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

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 n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (adiante designada Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro), o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos 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, no Centro de Gestão de Recursos — Recursos Humanos, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º da LVCR, competindo-lhe, designadamente, executar as seguintes funções específicas:

Propor ações inovadoras de melhoria do serviço;

Preparar os processos relativos ao recrutamento, seleção e provimento, bem como à renovação de contratos, mobilidade, exoneração, rescisão de contratos e aposentação de pessoal;

Instruir e gerir a informação relativa aos processos referentes a faltas, férias, licenças, equiparações a bolseiro, dispensa de serviço e acumulações;

Organizar e manter uma base de dados sobre a frequência de formação avançada dos recursos humanos;

Instruir e dar andamento aos processos 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;

Organizar o processo de concessão e reposição de remunerações, abonos e descontos;

Passar as certidões de tempo de serviço que lhe sejam solicitadas e outros documentos de certificação;

Organizar e manter atualizados os processos individuais do pessoal em serviço;

Organizar os procedimentos de avaliação de desempenho do pessoal não docente;

Elaborar os mapas de reporte estatístico previstos na legislação em vigor;

Assegurar o expediente e arquivo da informação própria do serviço;

Manter atualizados os registos da assiduidade e pontualidade do pessoal ao serviço;

Executar todo o serviço relativo aos recursos humanos da ESEP que não se enquadre nas alíneas anteriores.

5 — Requisitos de admissão: os constantes do artigo 8.º da LVCR:

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 — No cumprimento do disposto nos n.os 3 a 7 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento faz-se, prioritariamente, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Tendo em consideração que o presente procedimento foi precedido por outro procedimento concursal, para o mesmo serviço e para o mesmo posto de trabalho, que ficou deserto por inexistência de candidatos aprovados, considerando, ainda, a escassez de recursos humanos, a urgência de que se reveste o presente procedimento e os princípios de eficácia, celeridade e aproveitamento de atos, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, o recrutamento poderá fazer-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do Despacho do Presidente n.º 2013/57, de 27 de novembro, efetuado ao abrigo do n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e do n.º 6 do artigo 6.º da LVCR.

7 — Nível habilitacional exigido: as habilitações literárias exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a Licenciatura, ou grau académico superior, em recursos humanos;

7.1 — Admite-se a possibilidade de substituir a área da licenciatura por experiência profissional relevante e comprovada no exercício de atividades similares às previstas no n.º 4.

8 — Requisitos preferenciais: constituem condições de preferência, na avaliação dos candidatos, a experiência e os conhecimentos comprovados na área funcional do posto de trabalho acima descrito.

9 — Posicionamento remuneratório: será determinado de acordo com o previsto no artigo 55.º da LVCR, e do artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — É adotado o modelo de formulário tipo de candidatura ao processo de seleção, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 89, de 9 de maio, a utilizar obrigatoriamente pelos candidatos e que se encontra disponível no site da ESEP, no endereço www.esenf.pt, e no Centro de Gestão de Recursos — Recursos Humanos da ESEP, sito na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, no Porto, com o telefone n.º 22 507 35 00/96 728 81 93/4.

10.2 — Cada candidato deverá anexar ao formulário de candidatura fotocópias dos seguintes documentos:

a) Bilhete de identidade ou Cartão de cidadão;

b) *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), devidamente datado e assinado;

c) Documento comprovativo das habilitações literárias exigidas, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro;

d) Declaração, 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 respetivas antiguidades;

iii) A posição e o nível remuneratório, com a indicação da data da produção de efeitos;

iv) As avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos.

e) Declarações emitidas pelos serviços competentes com a descrição das funções exercidas em cada posto de trabalho ocupado;

f) Quando aplicável, e para efeitos do disposto no n.º 7, declaração emitida pelos serviços competentes que comprove a experiência profissional relevante e comprovada no exercício de atividades similares às previstas no n.º 4.

10.3 — A não apresentação dos documentos exigidos, ou a apresentação de documentos que não cumpram os requisitos exigidos no ponto anterior, determinam a exclusão do candidato do procedimento nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

10.4 — O requerimento-modelo devidamente preenchido, confirmado e assinado, bem como os documentos referidos no n.º 10.2, deverão, até ao termo do prazo fixado, ser remetidos diretamente pelos interessados por correio registado com aviso de receção para a Escola Superior de Enfermagem do Porto — Centro de Gestão de Recursos — Recursos Humanos — Rua Dr. António Bernardino de Almeida — 4200-072 Porto, indicando no sobrescrito, obrigatoriamente e de forma visível, a referência ao presente processo de seleção a que se candidatam. As candidaturas poderão igualmente ser entregues pessoalmente, no prazo acima referido, no Centro de Gestão de Recursos — Recursos Humanos da Escola Superior de Enfermagem do Porto, Rua Dr. António Bernardino de Almeida — 4200-072 Porto, entre as 09h30 e as 16h30. Não serão admitidas candidaturas remetidas por via eletrónica.

10.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11 — Métodos de seleção e critérios: Nos termos previstos no artigo 53.º da LVCR, nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º e no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro:

11.1 — Para os candidatos identificados no n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, que:

a) Cumulativamente, sejam titulares da categoria e 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 mobilidade especial, 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 2 do artigo 53.º da LVCR, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

i) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS).

11.2 — Para os restantes candidatos, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

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

11.3 — 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.

11.4 — A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos 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 nas partes da prova que se considere adequado.

11.5 — 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.

11.6 — 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.

11.7 — 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.

12 — Os candidatos admitidos serão convocados para aplicação dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

13 — Nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os métodos de seleção assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e ou não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção;

13.1 — Neste caso, não serão aplicados, a esses candidatos, os restantes métodos;

13.2 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente e publicada nos locais de estilo da ESEP e no portal.

14 — 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:

I — Aos candidatos referidos na alínea *a*) do ponto 11.1:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

II — Aos candidatos referidos no ponto 11.2:

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

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.

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

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

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 exigido à candidatura — 16 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (mestre ou doutor):

Em área científica relacionada com o perfil — 20 valores;
Em diferente área científica — 18 valores.

FP — formação profissional realizada nos últimos 5 anos (2008-2012), considerando as áreas de formação e de atualização profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da profissão:

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 — 20 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 4 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 2009 a 2011, sendo que a falta de avaliação de qualquer dos anos contará 10 valores, de acordo com as regras seguintes:

Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Desempenho Insuficiente — 0 valores;
Desempenho Necessita de desenvolvimento — 8 valores;
Desempenho Bom — 12 valores;
Desempenho Muito Bom — 16 valores;
Desempenho Excelente — 20 valores;

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.

14.1 — Os candidatos que completem o procedimento com aprovação, nos termos do ponto 13, serão seriados por ordem decrescente da classificação final obtida.

15 — Em caso de igualdade de classificação entre dois ou mais candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — 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 portal da ESEP, no seguinte endereço: www.esenf.pt, e afixadas nos locais de estilo da Escola.

17 — Nos termos do n.º 10 do artigo 55.º da LVCR, da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, a posição remuneratória de referência é a segunda da carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde o nível remuneratório 15.

18 — A composição do júri será a seguinte:

Presidente — Virgínia Cláudia Teixeira Moreira (Administradora);
Vogais efetivos: Maria João Gavina Maia Pereira (Técnica superior); Francisco Manuel de Aguiar Azevedo Vieira (Técnico Superior);
Vogais suplentes: Carla Guedes de Oliveira (Técnica superior), Sérgio Filipe Pinto Malta (Especialista de Informática);

18.1 — O Presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal efetivo indicado em primeiro lugar;

18.2 — Todos os elementos do Júri são funcionários da Escola Superior de Enfermagem do Porto;

18.3 — 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, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas;

18.4 — Nos termos e para os efeitos do artigo 73.º do RCTFP e do artigo 12.º da LVCR, o mesmo júri é nomeado para o acompanhamento e avaliação do período experimental do contrato a celebrar.

19 — Exclusão e notificação dos candidatos: os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário tipo para o exercício do direito de participação dos interessados, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, disponível na página eletrónica da ESEP, no endereço www.esenf.pt.

20 — Os candidatos aprovados no(s) método(s) de seleção obrigatório(s) são convocados para a realização do método complementar através de notificação feita por uma das formas previstas no número anterior.

21 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, 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.

22 — 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.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e dos artigos 13.º e 14.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

24 — Em tudo o que não se encontre previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, todos com as alterações subsequentes, da Constituição da República Portuguesa e do Código do Procedimento Administrativo.

ANEXO

Constituição da República Portuguesa;

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;

Lei-quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, pelo Decreto-Lei n.º 105/2007, de 3 de abril, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 40/2011, de 22 de março, pela Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 123/2012, de 20 de junho, pela Lei n.º 24/2012, de 9 de julho, e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;

Estatutos da Escola Superior de Enfermagem do Porto — homologados pelo Despacho normativo n.º 26/2009, de 9 de julho, do Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 136, de 16 de julho;

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, pela Declaração de Retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro e pela Declaração de Retificação n.º 22-A/92, de 29 de fevereiro;

Lei que estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n.º 34/2010, de 2 de setembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril (LVCR);

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto;

Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 66-B/2013, de 31 de dezembro;

Regulamentos em vigor na ESEP, disponíveis no portal da ESEP, no seguinte endereço: www.esenf.pt.

20 de dezembro de 2013. — O Presidente, *Paulo José Parente Gonçalves*.

207490227

Edital n.º 8/2014

Abertura de concurso para o recrutamento de três professores adjuntos

Considerando a deliberação do conselho de gestão, de 31 de julho de 2013, e sob proposta do conselho técnico-científico, aprovada por deliberação de 18 de dezembro de 2013;

Considerando o disposto no n.º 1 do artigo 60.º da lei do Orçamento de Estado para 2013, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, alterada pela Lei n.º 51/2013, de 24 de julho;

Considerando as metas percentuais de composição do corpo docente, previstas no artigo 30.º do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do