

*[Handwritten signatures and initials]*

**Ata n.º 1**

Ao dia 18 do mês de setembro de 2013, pelas 14:30 horas, reuniu nas instalações do Instituto de Informática, I.P., do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, o júri do concurso externo de ingresso para o preenchimento de vinte e cinco postos de trabalho na categoria de Especialista de Informática do grau 1 da carreira de Especialista de Informática, previsto no mapa de pessoal do Instituto de Informática, I.P..

Elementos do júri presentes:

Presidente: Licenciado Paulo Jorge da Silva Antunes, Coordenador da Área de Desenvolvimento do II,I.P..

1.º Vogal Efetivo: Licenciada Ângela Maria Cristino da Luz Carreira, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do II,I.P., que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efetivo: Licenciado Wilson António Duarte Lucas, Coordenador da Área de Suporte Aplicacional do II,I.P..

1.º Vogal Suplente: Licenciado Pedro Manuel da Silva Mendonça Rodrigues, Coordenador da Área de Produção e de Divulgação de Dados do II,I.P..

2.º Vogal Suplente: Mestre Pedro Miguel Gomes Sanches, Diretor do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas do II,I.P..

**A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:**

- 1. Definição dos critérios de avaliação e ponderação a aplicar nos três métodos de seleção e respetivas grelhas de avaliação;**
- 2. Classificação final dos candidatos.**

**Sobre o assunto, o júri deliberou por unanimidade:**

- 1 – Definição dos critérios de avaliação e ponderação a aplicar nos três métodos de seleção:**

### **1.1 Avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular, nos termos do artigo 22.º do decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para a qual o concurso é aberto, com base

1/10



Q  
TDR  
WS  
PVR  
a.

na análise do respetivo currículo profissional. Propõe-se ainda 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 do desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e terá a ponderação de 35%.

A avaliação curricular tem carácter eliminatório.

Para a valoração da Avaliação Curricular será adotada a seguinte fórmula:

$$AC = HAB \times 0.75 + FP \times 0.10 + EP \times 0.15$$

Em que:

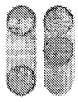
HAB = Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais dos postos de trabalho a ocupar);

EP = Experiência Profissional (onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente concurso, bem como outras capacidades adequadas, com avaliação da sua natureza e duração).

**1.1.1 Para a valoração das Habilitações Académicas de Base** será adotado o seguinte critério:

- a) Licenciatura com média final 10 valores – 0 valores;
- b) Licenciatura com média final 11 valores – 13 valores;
- c) Licenciatura com média final 12 valores – 14 valores;
- d) Licenciatura com média final entre 13 e 14 valores – 15 valores;
- e) Licenciatura com média final entre 15 e 16 valores – 16 valores;
- f) Licenciatura com média final entre 17 e 18 valores – 17 valores;



- g) Licenciatura com média final entre 19 e 20 valores – 18 valores;
- + 1 ponto para quem tiver Mestrado\*
- + 2 pontos para quem tiver Doutoramento\*

\*Os graus académicos mestrado e doutoramento só serão considerados desde que tenham incidido sobre os domínios relacionados com os postos de trabalho a ocupar.

Nos casos em que o candidato tenha mestrado e doutoramento, conta a habilitação mais elevada, o doutoramento.

**1.1.2 Para a valoração da Formação Profissional**, serão ponderados os cursos, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos dois anos e até à data de abertura do presente concurso, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- a) Ação com duração > 70 horas – 20 valores
- b) Ação com duração > 42 horas e ≤ 70 horas – 15 valores
- c) Ação com duração > 14 horas e ≤ 42 horas – 10 valores
- d) Ação com duração até 14 horas – 5 valores
- e) Sem formação – 0 valores

O Júri considera neste fator as ações de formação profissional e os cursos de pós-graduação e de especialização que não confirmem um grau académico, desde que relacionados com o posto de trabalho a ocupar.

Deste modo, serão contabilizadas, enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente concurso.

Nota: apenas serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas.

**1.1.3 Para a valoração da Experiência Profissional**, será valorizada a duração da mesma (EPG) e a duração da mesma no desempenho efetivo de funções (EPE) para a qual é aberto o presente concurso, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

**- Experiência Profissional Geral (EPG)**

A duração da experiência profissional geral terá a ponderação de 30% e será valorada da seguinte forma:

- a) Experiência > 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos – 15 valores;
- c) Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 10 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos – 5 valores;
- e) Experiência < 1 ano – 2 valores;
- f) Sem experiência – 0 valores.

**- Experiência Profissional Específica (EPE)**

A duração da experiência profissional específica terá a ponderação de 70% e será valorada da seguinte forma:

- a) Experiência > 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos – 15 valores;
- c) Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 10 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos – 5 valores;
- e) Experiência < 1 ano – 2 valores;
- f) Sem experiência – 0 valores.

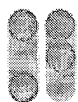
**É considerada Experiência Profissional Específica (EPE):**

**Para a referência A – Programador:**

- Conhecimentos em programação utilizando as linguagens Java (J2SE, J2EE) e/ou NET Framework;
- Conhecimentos em modelação de dados e programação aplicacional em base de dados relacionais;

**Para a referência B – Administrador de Base de Dados:**

- Experiência na monitorização e optimização da performance de bases de dados;
- Experiência em administração de bases de dados de produção Oracle, MySQL e SQLServer;



*[Handwritten signature]*

**Para a referência C – Administrador de Sistemas:**

- Experiência de administração de sistemas Solaris, HP-UX e Windows;

**Para a referência D – Gestor de Informação:**

- Experiência em análise, exploração e modelização de dados estatísticos;
- Conhecimentos de SQL;

**Para efeitos de prova da duração da experiência profissional geral e experiência profissional específica, o júri considerará exclusivamente o seguinte:**

- Comprovativo da experiência profissional;
- Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual constem o tipo de contrato, a categoria e a antiguidade na categoria e na carreira, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos, no caso dos candidatos possuírem relação jurídica de emprego público.

Em que:

$$EP = EPG \times 30\% + EPE \times 70\%$$

**1.2 Prova de conhecimentos gerais (PC)**

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, terá a duração de 120 minutos, sendo permitida a consulta de legislação, valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores e terá a ponderação de 35%.

A prova de conhecimentos irá conter questões de escolha múltipla, em que serão valoradas as respostas certas, descontadas as erradas e não valoradas as não respondidas.

A prova de conhecimentos gerais realizar-se-á em data e hora a divulgar oportunamente, sendo os candidatos convocados nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

O programa da prova de conhecimentos gerais encontra-se publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 162, de 14 de julho de 1999, através do Despacho n.º 13 381/99 (2ª série), e os temas constam do aviso de abertura do presente concurso.



Handwritten initials and signatures in the top right corner.

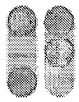
### 1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, relacionados com a qualificação e experiência profissionais necessárias ao exercício das funções abrangidas na área do conteúdo profissional do lugar a prover e nas comuns a todos os trabalhadores em funções públicas.

A entrevista profissional de seleção terá a ponderação de 30%.

Serão avaliados os seguintes fatores:

- a) **Motivação** – Pretende avaliar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar;
- b) **Qualificação da experiência profissional** – Avaliará o nível de desenvolvimento e variedade de experiência profissional adquirida no exercício das funções desempenhadas, conjugadas com a sua utilidade para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar;
- c) **Sentido crítico** – Visa avaliar a capacidade de raciocínio e de síntese, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalhos apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas;
- d) **Valorização e atualização profissional** – Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- e) **Nível de relacionamento interpessoal** – Visa avaliar a capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- f) **Orientação para resultados** – Visa avaliar a capacidade para a concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;



- g) Capacidade de análise e de interpretação da informação** – Visa avaliar a capacidade para identificar e interpretar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica;
- h) Nível de organização** – Visa avaliar a capacidade para organizar projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- i) Sentido de responsabilidade** – Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- j) Capacidade de trabalho em equipa** – Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;
- k) Resiliência** – Visa avaliar a capacidade de lidar com problemas sob pressão ou *stress*, mantendo o equilíbrio emocional;
- l) Ética** – Visa avaliar comportamentos de integridade e comprometimento no âmbito profissional.

A entrevista profissional de seleção realizar-se-á em data e hora a notificar aos candidatos, nos termos da convocatória prevista no artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Relativamente a estes fatores, o júri deliberou por unanimidade que será atribuído um máximo de 5 valores a cada fator, de acordo com a seguinte grelha:

- Prestação de nível Muito Bom – 5 valores
- Prestação de nível Bom – 4 valores
- Prestação de nível Suficiente – 3 valores
- Prestação de nível Reduzido – 2 valores
- Prestação de nível Muito Reduzido – 1 valor
- Prestação de nível Insuficiente – 0 valores

A fórmula a aplicar neste método de seleção será a seguinte:



Handwritten notes and signatures in the top right corner.

$$\text{EPS} = (\sum \text{valores} / \text{n.º fatores}) \times 4$$

A pontuação da entrevista resultará da harmonização entre os membros do júri, depois de pontuarem individualmente cada um dos aspetos acima mencionados para cada entrevista.

Cada entrevista terá a duração máxima de 60 minutos, sendo os candidatos informados deste facto no início da entrevista.

Os candidatos admitidos serão notificados da data, hora e local da realização da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

## 2. Classificação final dos candidatos (CF)

A classificação final dos candidatos (CF) resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção, de acordo com a fórmula abaixo indicada, e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, de acordo com o estipulado no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

$$\text{CF} = \text{AC} \times 35\% + \text{PC} \times 35\% + \text{EPS} \times 30\%$$

Em caso de igualdade de valoração, aplicar-se-á os critérios de preferência previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

(Nos concursos externos o candidato que desempenhe funções ou resida fora do município em que se situa o serviço para que é aberto o concurso, desde que neste município ou em município limítrofe desempenhe funções o trabalhador seu cônjuge ou com quem viva em condições análogas às dos cônjuges.)

O júri deliberou ainda outros critérios de desempate com vista a abranger um maior número de situações de empate que poderão surgir, com a seguinte ordem de preferência:

- **Experiência profissional específica na área do posto de trabalho a ocupar** (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final e não se enquadrem nas prioridades definidas nos pontos 1.1 - candidatos colocados em mobilidade





especial e 1.3 - 5% quotas de pessoas com deficiência, do aviso de abertura do presente concurso, damos preferência ao candidato com mais experiência na área pretendida);

- **Habilitação académica de base** (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final e não se enquadrem nas prioridades definidas nos pontos 1.1 - candidatos colocados em mobilidade especial e 1.3 - 5% quotas de pessoas com deficiência, do aviso de abertura do presente concurso, damos preferência ao candidato com valoração mais elevada neste fator/critério);

- **Formação profissional** (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final e não se enquadrem nas prioridades definidas nos pontos 1.1 - candidatos colocados em mobilidade especial e 1.3 - 5% quotas de pessoas com deficiência, do aviso de abertura do presente concurso, damos preferência ao candidato com maior número de horas de formação profissional adequada ao posto de trabalho).

Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai assinada por todos os membros do júri.

O Presidente

(Paulo Jorge da Silva Antunes)

1.º Vogal Efetivo

(Ângela Maria Cristino da Luz Carreira)

2.º Vogal Efetivo

(Wilson António Duarte Lucas)

1.º Vogal Suplente

(Pedro Manuel da Silva Mendonça Rodrigues)



**INSTITUTO  
DE INFORMÁTICA**  
CONFIANÇA E INOVAÇÃO

2º Vogal Suplente

(Pedro Miguel Gomes Sanches)