



JM  
P  
e

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de novembro de dois mil e dezassete, pelas 11:00 horas, reuniu nas instalações do Instituto de Informática, I.P., o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto de Informática, I.P. constituído pelo Licenciado José António Rodrigues de Carvalho, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento, que preside, pelo 1.º vogal efetivo, o Licenciado Paulo Jorge da Silva Antunes, Coordenador da Área de Desenvolvimento, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e a 2.ª vogal efetiva, a Licenciada Ângela Maria Cristino da Luz Carreira, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas.

Nos termos do disposto na alínea c), n.º 2 do artigo 22.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, a presente reunião tem por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e da respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do lugar posto a concurso e os requisitos legais e exigíveis para o exercício do posto de trabalho, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Os métodos de seleção a adotar no presente procedimento concursal – Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção – terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

#### **1. Prova de Conhecimentos:**

Na Prova de Conhecimentos, o Júri pretende avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos pela forma escrita, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da categoria de técnico superior;
- b) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

(Uso Interno)

1/9

A prova de conhecimentos será de natureza teórica, terá a duração máxima de 90 minutos, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica, de realização individual, sendo permitida apenas consulta da legislação exclusivamente em suporte papel, versando sobre a seguinte legislação:

Conteúdos de natureza genérica:

- Orgânica do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social (Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro);
- Estatutos do Instituto de Informática, I.P. (Portaria n.º 138/2013, de 2 de abril);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Constituição da República Portuguesa;
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- Lei Quadro dos Institutos Públicos (Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro);
- Proteção de Dados Pessoais, aprovado na Lei n.º 67/1998 de 26 de outubro, com a última alteração dada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto;
- Cibercrime: Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, Convenção sobre o Cibercrime, aprovada pela Resol. da AR n.º 88/2009, de 15 de setembro, e Protocolo Adicional à Convenção sobre o Cibercrime, aprovado pela Resol. n.º 91/2009, de 15 de setembro.

Conteúdos de natureza específica:

- Plano de Integridade e Transparência (PIT), disponível em [http://www.seg-social.pt/documents/10152/14786408/Plano\\_Integridade\\_Transparencia.pdf/df897242-37b2-449b-9646-72fb571b0756](http://www.seg-social.pt/documents/10152/14786408/Plano_Integridade_Transparencia.pdf/df897242-37b2-449b-9646-72fb571b0756), publicitado em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) ("A Segurança Social" -> "Organismos" -> "Instituto de Informática, I.P." -> "Sistema de Gestão" -> "Plano de Integridade e Transparência");
- Robin Williams, 2008, The non-designer's design book, third edition, PeachPit Press, Berkeley – California;
- Richard Banfield, C. Todd Lombardo, and Trace Wax, 2016, Design sprint, third release, O'Reilly Media, Inc., Sebastopol – California;
- Tom Greever, 2015, Articulating Design Decisions, 2015, O'Reilly Media, Inc., First edition, Sebastopol – California;
- Brad Frost, 2016, Atomic Design, Ebook, Pittsburgh, Pennsylvania;
- Don Norman, 2013, The design of everyday things, Basic Books, Revised and expanded edition, New York;
- Travis Lowdermilk, 2013, User-Centered Design, First Edition, O'Reilly Media, Inc., Sebastopol – California.

## 2. Avaliação Curricular:

A Avaliação Curricular será aplicável aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira de Técnico Superior e se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para o presente procedimento concursal.

Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância:

- a) Habilitação Académica;
- b) Formação Profissional, diretamente relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
- d) Avaliação de Desempenho relativa ao último período em número não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (30\% \times HA) + (15\% \times FP) + (50\% \times EP) + (5\% \times AD)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

A habilitação académica, experiência profissional, formação profissional e a avaliação de desempenho serão pontuadas da forma que a seguir se descreve:

## Habilitação Académica

Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Licenciatura	<b>10 valores</b>
Mestrado ou Doutoramento	<b>12 valores</b>
Licenciatura ou Pós Graduação nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	<b>14 valores</b>
Mestrado nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	<b>18 valores</b>
Doutoramento nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	<b>20 valores</b>

A classificação máxima deste fator é 20 valores.

## Formação Profissional

Neste parâmetro valorizam-se os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Sem horas de formação	<b>0 valores</b>
N.º de horas de formação inferior a 50 horas	<b>10 valores</b>
N.º de horas de formação igual ou superior a 50 horas e inferior a 120 horas	<b>16 valores</b>
N.º de horas de formação igual ou superior a 120 horas	<b>20 valores</b>

Na valorização das ações de formação profissional, quando não haja detalhe de horas, mas apenas a indicação do número de dias, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Apenas se contam como formação profissional, as ocorridas nos últimos 5 anos.

## Experiência Profissional

Neste parâmetro será avaliada a experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso, valorizando-se a experiência em termos temporais:

Sem experiência de funções	<b>0 valores</b>
Por tempo inferior a 2 anos	<b>10 valores</b>
Por tempo igual ou superior a 2 e inferior a 6 anos	<b>16 valores</b>
Por tempo igual ou superior a 6 anos	<b>20 valores</b>

### **Avaliação de Desempenho**

Neste parâmetro de avaliação será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período (não superior a 3 anos) em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, em obediência ao disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e ao n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, de acordo com a seguinte fórmula:

Conversão da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

$$AD = Av \text{ Desemp} \times 4$$

Em que:

AD = Avaliação de Desempenho

Av Desemp = Avaliação de Desempenho de acordo com o SIADAP

No caso de candidato que não tenha, por motivos que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho referente ao período a considerar, o júri determina, nos termos e para os efeitos do artigo 11.º, n.º 3 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, que o valor a ter em conta na respetiva fórmula é de 3 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este valor ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

### **3. Entrevista Profissional de Seleção:**

Na Entrevista Profissional de Seleção pretende o júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, valorizando-se cada um dos fatores a seguir identificados com a

pontuação de 4 a 20 valores, resultando a classificação da entrevista profissional de seleção da média aritmética simples daqueles fatores:

- a) Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso:

Ausência de conhecimentos	<b>Insuficiente – 4 valores</b>
Poucos conhecimentos	<b>Reduzido – 8 valores</b>
Bons conhecimentos	<b>Suficiente – 12 valores</b>
Muito bons conhecimentos	<b>Bom – 16 valores</b>
Excelentes conhecimentos	<b>Elevado – 20 valores</b>

- b) Atitude – avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, motivação, apresentação e confiança:

Atitude desadequada	<b>Insuficiente – 4 valores</b>
Atitude pouco adequada	<b>Reduzido – 8 valores</b>
Atitude adequada	<b>Suficiente – 12 valores</b>
Atitude muito adequada	<b>Bom – 16 valores</b>
Atitude excelente	<b>Elevado – 20 valores</b>

- c) Expressão e fluência verbais – avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio:

Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação	<b>Insuficiente – 4 valores</b>
Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	<b>Reduzido – 8 valores</b>
Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	<b>Suficiente – 12 valores</b>
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	<b>Bom – 16 valores</b>
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	<b>Elevado – 20 valores</b>

#### 4. Classificação Final

A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

Ou

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

## 5. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.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.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

## 6. Aprovação e exclusão de candidatos

Constituem motivos de exclusão dos candidatos a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência de interessados, conforme previsto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

## 7. Documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura

A candidatura deverá ser formalizada, obrigatoriamente, em suporte de papel, devendo para tal ser utilizado o formulário de candidatura próprio, disponibilizado em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) - espaço do Instituto de Informática, I. P., em [www.seg-social.pt/A Segurança Social/Organismos/Instituto de Informática, I. P./Gestão de Recursos Humanos/Procedimentos Concursais/Formulários](http://www.seg-social.pt/A_Seguranca_Social/Organismos/Instituto_de_Informatica,I.P./Gestao_de_Recursos_Humanos/Procedimentos_Concursais/Formularios) (<http://www.segsocial.pt/formularios?bundleId=12472177>), não sendo considerado outro meio de formalização, devendo o candidato identificar, inequivocamente, no formulário, o número de aviso a que se candidata.

Sob pena de exclusão, o formulário deverá ser devidamente preenchido e assinado pelo candidato de acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Portaria.

As candidaturas podem ser enviadas por correio sob registo e com aviso de receção, em envelope com indicação exterior correspondente ao n.º do Aviso da publicação no Diário da República, e dirigidas ao Departamento de Organização e Gestão de Pessoas, Área de Gestão de Pessoas do Instituto de Informática, I. P., sito na Avenida Professor Dr. Cavaco Silva, 17 - Taguspark, 2740-120 Porto Salvo, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas.

As candidaturas poderão também ser entregues pessoalmente, em envelope fechado com a indicação exterior correspondente ao n.º do Aviso da publicação no Diário da República, na morada indicada anteriormente, entre as 09 horas e 30 minutos e as 12 horas e 30 minutos, e no período da tarde, entre as 14 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos.

São aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico ou através de suporte digital para o email [II-Pessoas@seg-social.pt](mailto:II-Pessoas@seg-social.pt).

Com a candidatura deverão ser entregues, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

- Um exemplar do Curriculum Vitae, atualizado, datado, rubricado e assinado conforme consta do Bilhete de Identidade ou do Cartão do Cidadão;
- Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Académicas;
- Fotocópias legíveis dos certificados de formação profissional frequentada, bem como de outros factos referidos no Curriculum Vitae;

- d) Declaração atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, devidamente autenticada pelo serviço ou organismo de origem, onde conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida; a posição e nível remuneratório da tabela remuneratória única detida pelo candidato, bem como da carreira e da categoria de que o candidato seja titular, tempo de serviço prestado nesta e na Administração Pública, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria;
- e) Declaração atualizada, devidamente autenticada, na qual conste a avaliação de desempenho relativa aos últimos períodos, não superior a 3 anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação em 1 ou mais anos;
- f) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal.

É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções no Instituto de Informática, I. P..

A falta de apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão dos candidatos quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria.

Nada mais havendo a acrescentar, o Júri deu por encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente do Júri

José Carvalho

1.º Vogal Efetivo

Paulo Antunes

2.º Vogal Efetivo

Ângela Carreira

