



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, publicitado em 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	10 valores
Mestrado ou Doutoramento	12 valores
Licenciatura ou Pós Graduação nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	14 valores
Mestrado nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	18 valores
Doutoramento nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional	20 valores

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	0 valores
N.º de horas de formação inferior a 50 horas	10 valores
N.º de horas de formação igual ou superior a 50 horas e inferior a 120 horas	16 valores
N.º de horas de formação igual ou superior a 120 horas	20 valores

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	0 valores
Por tempo inferior a 2 anos	10 valores
Por tempo igual ou superior a 2 e inferior a 6 anos	16 valores
Por tempo igual ou superior a 6 anos	20 valores

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	Insuficiente – 4 valores
Poucos conhecimentos	Reduzido – 8 valores
Bons conhecimentos	Suficiente – 12 valores
Muito bons conhecimentos	Bom – 16 valores
Excelentes conhecimentos	Elevado – 20 valores

- 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	Insuficiente – 4 valores
Atitude pouco adequada	Reduzido – 8 valores
Atitude adequada	Suficiente – 12 valores
Atitude muito adequada	Bom – 16 valores
Atitude excelente	Elevado – 20 valores

- 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	Insuficiente – 4 valores
Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Reduzido – 8 valores
Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Suficiente – 12 valores
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Bom – 16 valores
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Elevado – 20 valores

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 - 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.

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

