

ATA DE REUNIÃO

(Público)

REUNIÃO Nº: 1

Assunto: Abertura de Procedimento Concursal para a contratação excecional de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência – 1 (um) Especialista de Informática para o Departamento de Gestão de Aplicações.

Data Reunião: 21 de julho de 2022

Início: 15h00

Fim: 16h00

Local Reunião: MS Teams

Presenças:

Presidente: Sofia Filipe do Carmo Pedroso, Diretora do Departamento de Gestão de Aplicações;

1º Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Antunes, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento;

2º Vogal Efetivo: Maria João Vicente, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas.

Por deliberação de 14 de julho de 2022, do Conselho Diretivo do Instituto de Informática, I.P. (II, IP), foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na categoria e carreira de especialistas de informática, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para o Departamento de Gestão de Aplicações (DGA), tendo o Conselho Diretivo designando, conforme disposto nos artigos 12º e 13º da Portaria 125-A/2019, de 11 de janeiro a seguinte composição do júri:

Presidente: Sofia Filipe do Carmo Pedroso, Diretora do Departamento de Gestão de Aplicações;

1º Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Antunes, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento;

2º Vogal Efetivo: Maria João Vicente, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

1º Vogal Suplente: Ana Sofia Paulo dos Santos, Coordenadora da Área de Proteção Social;

2º Vogal Suplente: Marta Isabel Andrade Serrano Rodrigues, Técnico de Desenvolvimento de Recursos Humanos na Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

Ordem de trabalhos:

- 1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
- 2 - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
- 3 - Situações de igualdade de valoração final;
- 4 - Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar: em extrato, na 2.ª série do Diário da República e na página eletrónica do II, IP, e integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Os métodos de seleção que o júri delibera escolher para aplicar aos candidatos são Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - escolha fundamentada ao abrigo da conjugação dos n.os 4 e 6 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 5.º, da alínea a) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 6.º e do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, sendo aplicados pela ordem enunciada.

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores ou não comparecerem num dos métodos de seleção.

2 - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

2.1 - Método de Seleção – Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar de forma objetiva e sistemática a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

O júri deliberou que os referidos elementos são:

- a) A habilitação académica;
- b) A experiência profissional (com incidência / efeito relevante sobre funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade);
- c) A formação profissional (a relevante para as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias às funções e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar).

O júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e a sua classificação será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = (20\%*HA) + (50\%*EP) + (30\%*FP)$$

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 20%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 50%

(FP) = Formação Profissional – Ponderação de 30%

a) Habilitações Académicas (HA)

O júri deliberou valorar crescentemente as Habilitações Académicas (HA), aos graus académicos licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

A valoração da HA não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas (HA)	Habilitações Académicas	Pontuação
	Licenciatura pós-Bolonha	14
	Licenciatura pré-Bolonha	16
	Mestrado pós-Bolonha	16
	Mestrado pré-Bolonha	18
	Doutoramento	20

b) Experiência Profissional (EP)

O júri deliberou valorizar somente a experiência profissional com incidência / efeito relevante sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua duração no tempo e natureza.

Experiência Profissional (EP)	Experiência Profissional	Pontuação	
		EP Específica a)	EP Complementar b)
	Até 3 anos	10	0
	De 4 a 5 anos	16	10
	De 6 até 10 anos	18	14
	Mais de 10 anos	20	16

- a) Em funções idênticas às descritas no aviso de abertura, em concreto, experiência em gestão de projetos e conhecimento das disciplinas do ciclo de vida do desenvolvimento de software, com incidência / efeito relevante específico no posto de trabalho;
- b) Noutras funções não coincidentes com as descritas no aviso, mas com incidência / efeito relevante complementar no posto de trabalho.

c) Formação Profissional (FP)

O júri deliberou valorizar somente a formação profissional com evidência documental e com incidência / efeito relevante para as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar, em concreto, formação em gestão de projetos; metodologia e ferramentas de desenvolvimento; liderança; comunicação, gestão de conflitos e gestão do risco.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas e outros eventos equiparados e cursos de formação profissional de pequena, média e longa duração, frequentados nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente concurso, não abrangendo os cursos conferentes de graus académicos.

No caso dos documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua duração em número de horas frequentadas, atribuem-se 6 horas por dia, 30 horas por semana, e 120 horas por mês.

A valoração da FP é cumulativa, correspondendo ao somatório da FP valorada, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Pontuação
	Não comprovada ou sem incidência nas áreas designadas.	0
	Até 18 horas nas áreas designadas.	10
	Superior a 18 e inferior a 54 horas nas áreas designadas.	14
	54 ou mais horas nas áreas designadas.	20

2.2 - Método de Seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a ser aplicada com uma ponderação de 30% por força da conjugação do n.º 2 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP); o sentido crítico (SC); a expressão e fluência verbal (EFV); a qualidade da experiência profissional (QEP); o relacionamento Interpessoal (RI).

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A EPS é avaliada de acordo com os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme infra:

$EPS = \frac{MP + SC + EFV + QEP + RI}{5}$	<p>Em que:</p> <p>(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção</p> <p>(MP) = Motivação Profissional</p>
--	---

	(SC) = Sentido Crítico (EFV) = Expressão e Fluência Verbal (QEP) = Qualidade da Experiência Profissional (RI) = Relacionamento Interpessoal
--	--

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos parâmetros de avaliação:

Motivação Profissional (MP)	
Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.	
Elevado 20 valores	Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do ao posto de trabalho a que se candidata.
Bom 16 valores	Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata.
Suficiente 12 valores	Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo ao posto de trabalho a que se candidata.
Reduzido 8 valores	Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.
Insuficiente 4 valores	Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Sentido Crítico (SC)

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema.

Elevado 20 valores	Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.
Bom 16 valores	Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.
Suficiente 12 valores	Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.
Reduzido 8 valores.	Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.
Insuficiente 4 valores.	Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema

Expressão e Fluência Verbal (EFV)

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado 20 valores	Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.
Bom 16 valores	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.
Suficiente 12 valores	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
Reduzido 8 valores	Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.
Insuficiente 4 valores	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

Elevado 20 valores	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Bom 16 valores	Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Suficiente 12 valores	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Reduzido 8 valores	Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Insuficiente 4 valores	Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Relacionamento Interpessoal (RI)

Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Elevado 20 valores	Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Bom 16 valores.	Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Suficiente 12 valores.	Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Reduzido 8 valores	Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Insuficiente 4 valores.	Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

2.3 – Classificação Final

A valoração final é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

$VF=(0,70*AC)+(0,30*EPS)$	<p style="text-align: center;">Em que:</p> <p>(VF) = Valoração Final;</p> <p>(AC) = Avaliação Curricular (Ponderação de 70%);</p> <p>(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção (Ponderação de 30%);</p> <p>(*) = Multiplicação</p>
---	--

3 - Situações de igualdade de valoração final

Em situações de igualdade de classificação final, delibera o júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) maior tempo detido de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
- b) maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar, nas áreas designadas;
- c) maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura);

4 - Aviso de abertura do procedimento concursal

O júri deliberou aprovar o aviso de abertura nas versões extrato e integral, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada.

A Presidente	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo
Dra. Sofia Filipe do Carmo Pedroso	Dr. Paulo Jorge da Silva Antunes	Dra. Maria João Vicente