

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 – 2 (dois) Especialistas de Informática para o Departamento de Administração de Sistemas.

Data Reunião: 29 de agosto de 2022

Início: 10h00

Fim: 11h00

Local Reunião: MS Teams

Presenças:

Presidente: Carlos Alberto Amorim Amado, Diretor do Departamento de Administração de Sistemas;

1º Vogal Efetivo: Nuno Miguel Bernardo Ferreira Godinho, Coordenador da Área de Infraestruturas do Departamento de Administração de Sistemas;

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

Por deliberação de 30 de junho 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 2 (dois) postos de trabalho, na categoria e carreira de especialistas de informática, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para o Departamento de Administração de Sistemas (DAS), 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: Carlos Alberto Amorim Amado, Diretor do Departamento de Administração de Sistemas;

1º Vogal Efetivo: Nuno Miguel Bernardo Ferreira Godinho, Coordenador da Área de Infraestruturas do Departamento de Administração de Sistemas;

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

1º Vogal Suplente: Rui Pedro Fernandes Teixeira de Castro, Coordenador da Área de Suporte Aplicacional do Departamento de Administração de Sistemas;

2º Vogal Suplente: Marta Isabel Andrade Serrano Rodrigues, Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Assim, as funções a prover e o número de postos de trabalho serão distribuídos da seguinte forma:
Especialistas de Informática (Gestor de Projeto):

- 1 posto de trabalho para a Área de Suporte Aplicacional (ASA);
- 1 posto de trabalho para a Área de Infraestruturas (AI).

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:

$$AC = (30\%*HA) + (40\%*EP) + (30\%*FP)$$

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 30%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 40%

(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) |
| | Sem incidência | 0 | 0 |
| | Até 1 ano | 16 | 10 |
| | De 1 até 3 anos | 18 | 14 |
| | Mais de 3 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 10 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 7 horas em nas áreas designadas. | 10 |
| | Superior a 7 e inferior a 30 horas em nas áreas designadas. | 14 |
| | 30 ou mais horas em 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> <p>(SC) = Sentido Crítico</p> <p>(EFV) = Expressão e Fluência Verbal</p> <p>(QEP) = Qualidade da Experiência Profissional</p> <p>(RI) = Relacionamento Interpessoal</p> |
|--|---|

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. |

| <u>Sentido Crítico (SC)</u> | |
|--|---|
| 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 |

| <u>Expressão e Fluência Verbal (EFV)</u> | |
|---|--|
| 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 | Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa |
|---------|---|

| | |
|----------------------------|---|
| 20 valores | 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; (AC) = Avaliação Curricular (Ponderação de 70%); (EPS) = Entrevista Profissional de Seleção (Ponderação de 30%); (*) = 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.

| | | |
|--------------------------------------|--|-------------------------|
| O Presidente | 1.º Vogal Efetivo | 2.º Vogal Efetivo |
| Eng.º Carlos Alberto Amorim Amado | Dr. Nuno Miguel Bernardo Ferreira Godinho | Dr.ª Maria João Vicente |