

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 – 3 (três) Especialistas de Informática para a Área de Produtividade e Inovação e Área de Suporte ao Utilizador do Departamento de Apoio ao Utilizador.

Data Reunião: 29 de agosto de 2022

Início: 14h00

Fim: 15h00

Local Reunião: MS Teams

Presenças:

Presidente: Sérgio Augusto Bernardes Duarte, Diretor do Departamento de Apoio ao Utilizador;

1º Vogal Efetivo: Fernando Abílio Gonçalves Pereira, Coordenador da Área de Produtividade e Inovação do Departamento de Apoio ao Utilizador;

2º Vogal Efetivo: Alexandre José de Oliveira Murgeiro, Coordenador da Área de Apoio ao Utilizador do Departamento de Apoio ao Utilizador.

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 3 (três) 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 Apoio ao Utilizador (DAU), 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: Sérgio Augusto Bernardes Duarte, Diretor do Departamento de Apoio ao Utilizador;

1º Vogal Efetivo: Fernando Abílio Gonçalves Pereira, Coordenador da Área de Produtividade e Inovação do Departamento de Apoio ao Utilizador;

2º Vogal Efetivo: Alexandre José de Oliveira Murgeiro, Coordenador da Área de Apoio ao Utilizador do Departamento de Apoio ao Utilizador;

1º Vogal Suplente: Maria João Vicente, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

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

1/10

Assim, as funções a prover e o número de postos de trabalho serão distribuídos da seguinte forma:

Especialistas de Informática (Gestor de Projeto):

- 2 postos de trabalho para a Área de Produtividade e Inovação (API);
- 1 posto de trabalho para a Área de Suporte ao Utilizador (ASU).

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	Pontuação
Habilitações Académicas (HA)	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:

$$\text{EPS} = \frac{\text{MP} + \text{SC} + \text{EFV} + \text{QEP} + \text{RI}}{5}$$

5

Em que:

(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção

(MP) = Motivação Profissional

(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	Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para

4 valores	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 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; (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 Sérgio Augusto Bernardes Duarte	Eng.º Fernando Abílio Gonçalves Pereira	Dr. Alexandre José de Oliveira Murgeiro