

## 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) Técnico Superior para o desempenho de funções de jurista no Departamento de Organização e Gestão de Pessoas.

**Data Reunião:** 21 de setembro de 2022

**Início:** 10h00

**Fim:** 11h00

**Local Reunião:** MS Teams

#### Presenças:

**Presidente:** Helga Patrícia Fino da Silva Beirão Paulo, Diretora do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

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

**2º Vogal Efetivo:** Carina Heloísa Gonçalves Cunha da Cruz Vieira, Coordenadora da Área de Organização 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 1 (um) posto de trabalho, na categoria e carreira de técnico de superior, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para o Departamento de Organização e Gestão de Pessoas (DOGP), tendo o Conselho Diretivo designando, conforme disposto nos artigos 7º e 8º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro a seguinte composição do júri:

**Presidente:** Helga Patrícia Fino da Silva Beirão Paulo, Diretora do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

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

**2º Vogal Efetivo:** Carina Heloísa Gonçalves Cunha da Cruz Vieira, Coordenadora da Área de Organização do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas.

**1º Vogal Suplente:** Marta Serrano Rodrigues, Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos;

**2º Vogal Suplente:** Luísa Cordeiro, Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

1/7

## **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 de Avaliação de Competências (EAC) - escolha fundamentada ao abrigo da conjugação dos n.os 4 e 6 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o disposto no artigo 5.º da Portaria 161-A/2019 na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 17.º, do n.º 2 e n.º 3 do artigo 18.º e do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, sendo aplicados pela ordem enunciada.

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. Os candidatos serão igualmente excluídos se faltarem à EAC para que tiverem sido convocados.

### **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:

$$AC = (20\% \cdot HA) + (40\% \cdot EP) + (40\% \cdot FP)$$

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 20%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 40%

(FP) = Formação Profissional – Ponderação de 40%

#### 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<br>(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 3 anos               | 16               | 8                  |
|                               | De 3 a 5 anos            | 18               | 10                 |
|                               | Mais de 5 anos           | 20               | 12                 |

- a) Em funções idênticas às descritas no aviso de abertura, em concreto, experiência em recrutamento na Administração Pública; em apoio jurídico aos procedimentos que constituem as várias vertentes do processo de gestão de pessoas e contratação pública;
- 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 na área de recursos humanos e contratação pública, nomeadamente, ajudas de custo; férias, faltas e licenças; processos de recrutamento na AP; recrutamento inclusivo, RGPD, contratação pública e gestão estratégica na AP.

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:

| <b>Formação Profissional<br/>(FP)</b> | <b>N.º de horas de FP</b>                                   | <b>Pontuação</b> |
|---------------------------------------|---|------------------|
|                                       | 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 de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a ser aplicada com uma ponderação de 30% por força da conjugação do n.º 4 do artigo 17.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos (anexo 2).

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata (anexo 3).

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

| <b><u>Grelha de Avaliação</u></b> |   |
|-----------------------------------|---|
| Elevado<br>20 valores             | Competência presente a um nível elevado     |
| Bom<br>16 valores                 | Competência presente a bom nível.           |
| Suficiente<br>12 valores          | Competência presente a um nível suficiente. |
| Reduzido<br>8 valores.            | Competência presente a um nível reduzido.   |
| Insuficiente<br>4 valores.        | Competência ausente.                        |

Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

À avaliação quantitativa encontrada no passo anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos.

|              |                        |
|--------------|------------------------|
| Elevado      | 18 a $\leq$ 20 valores |
| Bom          | 14 a < 18 valores      |
| Suficiente   | 10 a < 14 valores      |
| Reduzido     | 6 a < 10 valores       |
| Insuficiente | De 4 a 6 valores       |

### **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:

|   |   |
|---|---|
| <b><math>VF=(0,70*AC)+(0,30*EAC)</math></b> | <p style="text-align: center;"><b>Em que:</b></p> <p><b>(VF)</b> = Valoração Final;</p> <p><b>(AC)</b> = Avaliação Curricular (Ponderação de 70%);</p> <p><b>(EAC)</b> = Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderação de 30%);</p> <p><b>(*)</b> = Multiplicação</p> |
|---|---|

### **3 - Situações de igualdade de valoração final**

Em situações de igualdade de classificação final, a ordenação final dos candidatos será efetuada nos termos do artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

### **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                                     |
|---|-------------------------|---|
| Dr.ª Helga Patrícia Fino da Silva<br>Beirão Paulo | Dr.ª Maria João Vicente | Dr.ª Carina Heloísa Gonçalves<br>Cunha da Cruz Vieira |