



ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro de dois mil e dezassete, pelas 15:00 horas, reuniu nas instalações do Instituto de Informática, I.P., o júri do concurso interno de ingresso para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira de Técnico de Informática com a categoria de Técnico de Informática-Adjunto, nível 1, do mapa de pessoal do Instituto de Informática, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Área de Acreditação do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento, constituído pelo licenciado José António Rodrigues de Carvalho, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento, que preside, pelo vogal efetivo, o licenciado Hugo André Martins Rocha, Coordenador da Área de Acreditação, 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.

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos métodos de seleção, dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação e respetivas grelhas de avaliação;
2. Sistema de valoração final de cada método de seleção;
3. Documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.

Sobre a ordem de trabalhos, o júri deliberou sobre os seguintes pontos:

1. Definição dos métodos de seleção, dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação e respetivas grelhas de avaliação

A seleção dos candidatos será feita mediante concurso de prestação de provas nos termos da alínea b) do n.º 2, do artigo 9.º do Decreto-lei n.º 97/2001, de 26 de março, sendo os métodos de seleção os estipulados nos artigos 19.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e aplicados da seguinte forma:

- a. Prova de Conhecimentos (método eliminatório e obrigatório);
- b. Avaliação Curricular (método eliminatório);
- c. Entrevista Profissional de Seleção (método facultativo).

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, e conseqüente exclusão.

(Uso Interno)

1/11

a. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A Prova de Conhecimentos tem a duração máxima de 90 minutos, reveste a forma escrita, assume natureza teórica e é de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação simples não anotada, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo eliminados os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores e terá a ponderação de 30%.

O programa da prova de conhecimentos gerais encontra-se publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 162, de 14 de julho de 1999, através do Despacho n.º 13 381/99 (2ª série), incidindo sobre as seguintes temáticas:

a) Direitos e deveres da função pública e deontologia profissional:

Legislação recomendada:

- Áreas e conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública - Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública - SIADAP);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;
- Estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática — Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;
- 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;
- Constituição da República Portuguesa.

b) Atribuições e competências próprias do serviço para o qual é aberto o concurso:

2/11

jm

lg

BB

Legislação recomendadas:

- Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro (Lei Quadro dos Institutos Públicos), com a última alteração constante do decreto-lei n.º 96/2015, de 29 de maio;
- Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro (Lei Orgânica do XXI Governo Constitucional), com a alteração do Decreto-Lei 26/2017, de 9 de março e do Decreto-Lei n.º 99/2017, de 18 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 196/2012, de 23 de agosto (Orgânica do Instituto de Informática, I.P.);
- Portaria n.º 138/2013, de 2 de abril (Estatutos do Instituto de Informática, I.P.);
- 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").

c) A legislação relevante para a prova de conhecimentos gerais é a que estiver em vigor 10 dias consecutivos antes da sua realização.

A prova de conhecimentos gerais realizar-se-á em data e hora a divulgar oportunamente, sendo os candidatos convocados nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

b. Avaliação curricular (AC)

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

A Avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo eliminados os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores e terá a ponderação de 40%. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a fixar pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados os seguintes:

- i) A habilitação académica;
- ii) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

- iii) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Para a valoração da Avaliação Curricular será adotada a seguinte fórmula:

$$AC = HAB \times 0.30 + FP \times 0.20 + EP \times 0.50$$

Em que:

HAB = Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais dos postos de trabalho a ocupar);

EP = Experiência Profissional (onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente concurso, bem como outras capacidades adequadas, com avaliação da sua natureza e duração)

- i. Para a valoração das Habilitações Académicas de Base será adotado o seguinte critério:

Média do 12.º Ano:

- a) Média final entre 10 a 12 valores – 10 valores;
- b) Média final entre 13 a 15 valores – 13 valores;
- c) Média final entre 16 a 18 valores – 16 valores;
- d) Média final entre 18 a 19 valores – 19 valores;
- e) Média final 20 valores – 20 valores.

Adiciona 1 ponto para o/a candidato/a que possuir uma licenciatura, cumulativamente, adiciona mais 1 ponto se a licenciatura for nas áreas TIC até ao limite máximo de 20 valores.

Nota: No caso de certificados que atestem que o candidato detenha o 12.º ano sem menção quantitativa, ser-lhes-á atribuído 10 valores.

- ii. Para a valoração da Formação Profissional, serão ponderados os cursos, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos cinco anos e até à

Handwritten initials and a logo in the top right corner. The initials appear to be 'J.M.' and 'D.'. The logo consists of two stylized, overlapping circles.

data de abertura do presente concurso, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- a) Ação com duração > 70 horas – 20 valores
- b) Ação com duração > 42 horas e ≤ 70 horas – 15 valores
- c) Ação com duração > 14 horas e ≤ 42 horas – 10 valores
- d) Ação com duração até 14 horas – 5 valores
- e) Sem formação – 0 valores

O Júri considera neste fator as ações de formação profissional e os cursos de pós-graduação e de especialização que não confirmam um grau académico, desde que relacionados com o posto de trabalho a ocupar.

Deste modo, serão contabilizadas, enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente concurso.

Nota: apenas serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas.

- iii. Para a valoração da Experiência Profissional, será valorizada a duração da mesma (EPG) e a duração da mesma no desempenho efetivo de funções (EPE) para a qual é aberto o presente concurso, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Experiência Profissional (EPG)

A duração da experiência profissional geral terá a ponderação de 30% e será valorada da seguinte forma:

- a) Experiência > 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos – 15 valores;
- c) Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 10 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos – 5 valores;
- e) Experiência < 1 ano – 2 valores;
- f) Sem experiência – 0 valores.

Handwritten signature in blue ink.



- Experiência Profissional Específica (EPE)

A duração da experiência profissional específica terá a ponderação de 70% e será valorada da seguinte forma:

- a) Experiência > 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos – 15 valores;
- c) Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 10 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos – 5 valores;
- e) Experiência < 1 ano – 2 valores;
- f) Sem experiência – 0 valores.

É considerada Experiência Profissional Específica (EPE):

Conhecimentos na Área de *Tester de Software*:

Experiência profissional comprovada na disciplina de Testes de Software;

Conhecimentos sólidos na Linguagem SQL;

Conhecimentos em metodologias de desenvolvimento ágeis;

Conhecimentos de base em programação (preferencialmente em JAVA);

Experiência na utilização de ferramentas de testes funcionais e não funcionais (preferencial);

Experiência na utilização de ferramentas de automatização de testes funcionais (preferencial);

Certificação ISTQB (preferencial).

Para efeitos de prova da duração da experiência profissional geral e experiência profissional específica, o júri considerará exclusivamente o seguinte:

- Comprovativo da experiência profissional;
- Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual constem o tipo de contrato, a categoria e a antiguidade na categoria e na carreira e as funções exercidas.

Em que:

$$EP = EPG \times 30\% + EPE \times 70\%$$

JM
D
BB

c. Entrevista Profissional de Seleção:

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, relacionados com a qualificação e experiência profissionais necessárias ao exercício das funções abrangidas na área do conteúdo profissional do lugar a prover e nas comuns a todos os trabalhadores em funções públicas.

A entrevista profissional de seleção terá a ponderação de 30%.

Serão avaliados os seguintes fatores:

- a) **Motivação** – Pretende avaliar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar;
- b) **Qualificação da experiência profissional** – Avaliará o nível de desenvolvimento e variedade de experiência profissional adquirida no exercício das funções desempenhadas, conjugadas com a sua utilidade para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar;
- c) **Sentido crítico** – Visa avaliar a capacidade de raciocínio e de síntese, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalhos apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas;
- d) **Valorização e atualização profissional** – Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- e) **Nível de relacionamento interpessoal** – Visa avaliar a capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- f) **Orientação para resultados** – Visa avaliar a capacidade para a concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

July
Handwritten signature in blue ink.

- g) Capacidade de análise e de interpretação da informação – Visa avaliar a capacidade para identificar e interpretar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica;
- h) Nível de organização – Visa avaliar a capacidade para organizar projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- i) Sentido de responsabilidade – Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- j) Capacidade de trabalho em equipa – Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;
- k) Resiliência – Visa avaliar a capacidade de lidar com problemas sob pressão ou stress, mantendo o equilíbrio emocional;
- l) Ética – Visa avaliar comportamentos de integridade e comprometimento no âmbito profissional.

A entrevista profissional de seleção realizar-se-á em data e hora a notificar aos candidatos, nos termos da convocatória prevista no artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Relativamente a estes fatores, o júri deliberou por unanimidade que será atribuído um máximo de 5 valores a cada fator, de acordo com a seguinte grelha:

- Prestação de nível Muito Bom – 5 valores
- Prestação de nível Bom – 4 valores
- Prestação de nível Suficiente – 3 valores
- Prestação de nível Reduzido – 2 valores
- Prestação de nível Muito Reduzido – 1 valor
- Prestação de nível Insuficiente – 0 valores

A fórmula a aplicar neste método de seleção será a seguinte:

Handwritten initials and a logo in the top right corner.

$$\text{EPS} = (\sum \text{valores} / \text{n.º fatores}) \times 4$$

A pontuação da entrevista resultará da harmonização entre os membros do júri, depois de pontuarem individualmente cada um dos aspetos acima mencionados para cada entrevista.

Cada entrevista terá a duração máxima de 30 minutos, sendo os candidatos informados deste facto no início da entrevista.

Os candidatos admitidos serão notificados da data, hora e local da realização da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2. Sistema de valoração final de cada método de seleção

A classificação final dos candidatos (CF) resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção, de acordo com a fórmula abaixo indicada, e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, de acordo com o estipulado no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

$$\text{CF} = \text{PC} \times 30\% + \text{AC} \times 40\% + \text{EPS} \times 30\%$$

Em caso de igualdade de valoração, aplicar-se-á os critérios de preferência previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

O júri deliberou ainda outros critérios de desempate com vista a abranger um maior número de situações de empate que poderão surgir, com a seguinte ordem de preferência:

- Experiência profissional específica na área do posto de trabalho a ocupar (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final, damos preferência ao candidato com mais experiência na área pretendida);

- Habilitação académica de base (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final, damos preferência ao candidato com valoração mais elevada neste fator/critério);

- Formação profissional (na situação em que dois ou mais candidatos obtenham a mesma valoração na classificação final, damos preferência ao candidato com maior número de horas de formação profissional adequada ao posto de trabalho).

3. Documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura

O júri deliberou que as candidaturas devem ser formalizadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário tipo aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, do Ministro de Estado e das Finanças (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009), disponível na página eletrónica www.seg-social.pt – *A Segurança Social > Organismos > Instituto de informática, IP > Gestão de Recursos Humanos > Documentos Institucionais*, que deverá ser devidamente preenchido e assinado, podendo ser entregue por uma das seguintes formas:

- a. Por via eletrónica para o e-mail II-Pessoas@seg-social.pt;
- b. Diretamente nas instalações do Instituto de Informática, I.P., sitas na Av. Prof. Dr. Cavaco Silva, nº17, Edifício Ciência I – Taguspark, 2740-120 Porto Salvo, das 09h30 às 12h30 e das 14h00 às 17h30;
- c. Através do envio, por correio registado com aviso de receção, para a morada indicada, em envelope fechado.

O formulário deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum vitae detalhado e atualizado, onde conste as funções que já exerceu e as que exerce, com indicação dos respetivos períodos de tempo e as atividades relevantes;
- b) Fotocópia do certificado comprovativo das habilitações literárias com a média final do 12.º ano;
- c) Fotocópia do certificado que ateste formação complementar específica em informática;
- d) Fotocópia dos certificados comprovativos das habilitações profissionais (especializações, seminários, cursos e ações de formação realizados, com a indicação das respetivas durações);
- e) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, com exceção dos trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal do Instituto de Informática, I.P.,

devidamente atualizada e autenticada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual conste, de forma inequívoca:

- i) A modalidade da relação jurídica de emprego público que detém;
 - ii) A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detida;
 - iii) A antiguidade na função pública, na carreira e na categoria;
- f) Declaração de conteúdo funcional, emitida pelo serviço ou organismo onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente detalhada, atualizada e autenticada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual constem as atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa, bem como a data a partir da qual as exerce.

Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri

José Carvalho

1.º Vogal Efetivo

Hugo Rocha

2.ª Vogal Efetiva

Ângela Carreira

