

## 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 Sistemas e Tecnologias de Informação para o desempenho de funções no Departamento de Gestão de Clientes.

**Data Reunião:** 12 de janeiro de 2024

**Início:** 11h10

**Fim:** 12h30

**Local Reunião:** MS Teams

**Presenças:**

**Presidente:** Joana Maria Sanches Lourenço Vallêra, Diretora do Departamento de Gestão de Clientes;  
**1º Vogal Efetivo:** Paulo Jorge da Silva Antunes, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento;  
**2º Vogal Efetivo:** Maria João Gonçalves Vicente, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

Por deliberação de 24 de novembro de 2023, 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 Especialista de Sistema e Tecnologia de Informação, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para o Departamento de Gestão de Clientes (DGC), 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 para ambas as referências:

**Presidente:** Joana Maria Sanches Lourenço Vallêra, Diretora do Departamento de Gestão de Clientes;  
**1º Vogal Efetivo:** Paulo Jorge da Silva Antunes, Diretor do Departamento de Arquitetura e Desenvolvimento;  
**2º Vogal Efetivo:** Maria João Gonçalves Vicente, Coordenadora da Área de Gestão de Pessoas do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;  
**1º Vogal Suplente:** Maria Helena dos Reis Silveirinha, Coordenadora da Área de Clientes do Departamento de Gestão de Clientes;  
**2º Vogal Suplente:** Marta Isabel Andrade Serrano Rodrigues, Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

As funções a prover e o número de postos de trabalho serão distribuídos da seguinte forma:

- Referência A: Especialista de Sistema e Tecnologia de Informação (Analista Funcional) – 1 (um) posto de trabalho para o Departamento de Gestão de Clientes (DGC);
- Referência B: Especialista de Sistema e Tecnologia de Informação (Programador) – 1 (um) posto de trabalho para o Departamento de Gestão de Clientes (DGC).

### **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:

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

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 30%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 50%

(FP) = Formação Profissional – Ponderação de 20%

#### 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	12	8
	Superior a 1 até 3 anos	16	10
	Superior a 3 até 5 anos	18	12
	Superior a 5 anos	20	14

- a) Em funções idênticas às descritas no aviso de abertura, em concreto, experiência em análise sistemas, ou funcional, ou de negócio, e/ou em ciclo de vida de desenvolvimento, com incidência/efeito relevante específico no posto de trabalho para a Referência A e experiência em programação em linguagens e tecnologias em utilização, com incidência/efeito relevante específico no posto de trabalho para a Referência B.
- 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 disciplina de análise, metodologia e ferramentas de desenvolvimento para a Referência A, e formação em programação em linguagens e tecnologias em utilização para a Referência B.

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:

<b>Formação Profissional (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 nas áreas designadas.	10
	Superior a 7 e inferior a 30 horas nas áreas designadas.	14
	30 ou mais horas 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.

As competências a avaliar na EAC são as extraídas do portefólio de competências do Instituto de Informática, aprovado pelo Conselho Diretivo a 30 de dezembro de 2021, sendo efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, nomeadamente:

Referência A - Analista Funcional:

- Orientação para os Resultados; (OR)
- Orientação para o Serviço Público; (OSP)

- Conhecimentos Especializados e Experiência; (CEE)
- Análise de Informação e Sentido Crítico: (AISC)
- Relacionamento Interpessoal; (RI)
- Adaptação e Melhoria Contínua; (AMC)
- Iniciativa e Autonomia; (IA)
- Inovação e Qualidade. (IQ)

Referência B - Programador:

- Orientação para os Resultados; (OR)
- Orientação para o Serviço Público; (OSP)
- Conhecimentos Especializados e Experiência; (CEE)
- Análise de Informação e Sentido Crítico: (AISC)
- Relacionamento Interpessoal; (RI)
- Adaptação e Melhoria Contínua; (AMC)
- Iniciativa e Autonomia; (IA)
- Inovação e Qualidade. (IQ)

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, nomeadamente: as competências em avaliação, respetivos comportamentos associados e a classificação obtida em cada competência, devidamente fundamentada.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da média aritmética simples dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das oito competências em análise, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC \text{ Analista Funcional} = (OR+OSP+CEE+AISC+RI+AMC+IA+IQ) \div 8$$

$$EAC \text{ Programador} = (OR+OSP+CEE+AISC+RI+AMC+IA+IQ) \div 8$$

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

<b>Grelha de Avaliação</b>	
	Os comportamentos demonstrados revelam a

20 valores	competência totalmente presente.
16 valores	Os comportamentos demonstrados revelam a presença da competência a um nível elevado.
12 valores	Os comportamentos demonstrados revelam a presença da competência a um bom nível.
10 valores	Os comportamentos demonstrados revelam a presença da competência a um nível suficiente.
8 valores	Os comportamentos demonstrados revelam a presença da competência a um nível reduzido.
0 valores	Os comportamentos demonstrados revelam que o candidato não possui a competência.

### 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>	<b>Em que:</b> <b>(VF)</b> = Valoração Final; <b>(AC)</b> = Avaliação Curricular (Ponderação de 70%); <b>(EAC)</b> = Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderação de 30%); <b>(*)</b> = Multiplicação
---	--

### 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.

O Presidente	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo
Dr.ª Joana Maria Sanches Lourenço Vallêra	Dr.º Paulo Jorge da Silva Antunes	Dr.ª Maria João Vicente