

## 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) Técnicos Superiores para o desempenho de funções na Área de Contratação Pública do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas.

**Data Reunião:** 24 de abril de 2024

**Início:** 10h00

**Fim:** 11h30

**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:** Susana Cristina Gamito Fernandes Baptista, Coordenadora da Área de Contratação Pública do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

**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 11 de abril de 2024, 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 Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, para a Área de Contratação Pública do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas (DOGP/ACP), 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:** Susana Cristina Gamito Fernandes Baptista, Coordenadora da Área de Contratação Pública do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

**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:** Sónia Cristina Costa Inácio Ramos, Técnica de Contratação, do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas;

**2º Vogal Suplente:** Marta Serrano Rodrigues, Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos, do Departamento de Organização e Gestão de Pessoas.

### **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, conforme expresso na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

- 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:

<b>Habilitações Académicas (HA)</b>	<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Pontuação</b>
	Licenciatura pós-Bolonha	12
	Licenciatura pré-Bolonha	14
	Mestrado pós-Bolonha	15
	Mestrado pré-Bolonha	17

	Doutoramento	18
--	--------------	----

- São atribuídos 2 (dois) pontos adicionais caso a licenciatura seja em direito;
- É atribuído 1 (um) ponto adicional caso a licenciatura seja em economia, gestão ou contabilidade.

### 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 na Área	
	Sem incidência	0
	Até 2 anos	10
	De 2 a 3 anos	12
	De 3 a 4 anos	14
	De 4 a 5 anos	16
	De 5 a 6 anos	18
	Mais de 6 anos	20

- **EP na Área**

Em funções idênticas às descritas no aviso de abertura, em concreto, experiência em contratação pública e na utilização de plataformas de contratação, designadamente acinGov.

### 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 contratação pública (CCP), Lei de Orçamento do Estado e Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, Lei de Organização e Processo de Tribunal de Contas e procedimento administrativo (CPA).

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 5 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 50 horas nas áreas designadas.	10
	Superior a 50 e inferior a 100 horas nas áreas designadas.	15
	100 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:

Técnico Superior (Técnico de Contratação):

- Orientação para o Serviço Público (OSP);
- Planeamento e Organização (PO);
- 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:

$$EAC \text{ Técnico de Contratação} = (OSP+PO+CEE+AISC+RI+AMC+IA+IQ) \div 8$$

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

<b><u>Grelha de Avaliação</u></b>	
20 valores	Os comportamentos demonstrados revelam a 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:

$VF=(0,70*AC)+(0,30*EAC)$	<b>Em que:</b> (VF) = Valoração Final; (AC) = Avaliação Curricular (Ponderação de 70%); (EAC) = Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderação de 30%); (*) = 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.

A Presidente	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo
Dra. Helga Patrícia Fino da Silva Beirão Paulo	Dra. Susana Cristina Gamito Fernandes Baptista	Dra. Maria João Gonçalves Vicente