

## ATA NÚMERO UM

Entre o vigésimo quarto dia do mês de agosto e o dia quinto do mês de setembro de 2023, reuniu, nas instalações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), sita na Rua da Alfândega, 5, 2.º, 1149-095 Lisboa, o júri do concurso interno de acesso geral, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira não revista de especialista de informática, na categoria de especialista de informática de grau 2 nível 1, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), designado pelo Despacho do senhor Subdiretor-Geral da DGAEP, de 16 de agosto de 2023, exarado da Informação n.º 84/DGRI-DGPCO/2023, com vista à realização de procedimento concursal comum.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Pedro Engrácia, Subdiretor-Geral

1.º Vogal efetivo: António Cerejo, Chefe da Divisão de Transição Digital e Segurança da Informação, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Vogal efetivo: Carla Susana Nogueira Estanislau, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

1.º Vogal suplente: Esmeralda da Conceição Tavares Carvalho, Especialista de Informática na Equipa de Projetos, Assessoria, Conformidade e Estratégia

2.º Vogal suplente: Maria João Guedes, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalho:

1. Definição dos critérios de apreciação e ponderação a aplicar nos métodos de seleção;
2. Estabelecer o sistema de classificação final.

Assim, considerando que:

1. O concurso interno de acesso geral será limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido nos termos do artigo 3.º do artigo 30.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (doravante denominada LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
2. O concurso interno de acesso geral destina-se ao recrutamento para a categoria de acesso na carreira informática - especialista de informática, grau 2, nível 1 - em aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 97/2011 de 26 de março, e no Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho, será aplicado, como método de seleção obrigatório a Avaliação Curricular (AC) e, com caráter complementar, a Entrevista Profissional de Seleção.

3. O primeiro método de seleção, Avaliação Curricular, é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

## 1. Métodos de Seleção

### 1.1. Método de Seleção Obrigatório – Avaliação Curricular (AC)

O método de seleção incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação desempenho obtida.

Assim, a Avaliação Curricular, incidirá sobre os seguintes fatores:

- 1.1.1. **Habilitação académica (HA)** - será ponderada a habilitação detida ou a equiparação legalmente reconhecida;
- 1.1.2. **Formação Profissional (FP)** – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a preencher, concluídas nos últimos 7 anos;
- 1.1.3. **Experiência Profissional (EP)** - será tido em conta a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;
- 1.1.4. **Avaliação de Desempenho (AD)** – será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

### Habilitação Académica:

As habilitações académicas serão classificadas do seguinte modo:

Nível Habilitacional	Valoração
Licenciatura na área da informática	10
Licenciatura na área de engenharia informática	16
Mestrado na área de informática	16
Mestrado na área de engenharia informática	18
Doutoramento na área de Informática	18
Doutoramento na área de engenharia informática	20

### Formação Profissional:

Na avaliação deste parâmetro, o júri considerará todas as ações de formação, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a preencher, designadamente, cursos,

seminários, conferências, Workshops, ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

Serão assim consideradas ações de formação relacionadas com desenvolvimento de software com recurso a tecnologias Microsoft (nomeadamente #.Net); desenvolvimentos de soluções em cluster; base de dados (SQL Server); CiberSegurança; Tecnologias BI (Power BI); Gestão de Projetos.

Será efetuada do seguinte modo:

Descrição da Formação	Valoração
Até 30 horas	4
Até 50 horas	8
Até 100 horas	10
Até 150 horas	15
Até 200 horas	18
Mais de 200 horas de formação	20

Apenas será considerada a formação profissional indicada no currículo profissional e comprovada pelo respetivo certificado.

No caso de falta de indicação da duração da formação, um dia de formação será equivalente a 6 horas e as ações que não refiram duração ou que não se encontrem dentro das áreas acima referidas serão pontuadas em 0 valores.

### Experiência Profissional:

Será tido em conta a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração, de acordo com os seguintes critérios, sendo que a classificação neste parâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 20 valores:

Duração da experiência na área de atividade a que se candidata	Valoração
Por cada ano de experiência profissional em funções de desenvolvimento de software com recurso a tecnologias Microsoft (.net 4 ou superior, SQL Server 2013 ou superior).	3
Por cada ano de experiência em desenvolvimentos de soluções em cluster.	3
Por cada ano de experiência em ferramentas BI (Power BI).	2
Por cada ano de experiência profissional em gestão de projetos.	1
Por cada ano de experiência profissional em Sistemas.	1
Sem experiência profissional nas funções anteriormente indicadas.	0

### **Avaliação de Desempenho (AD):**

A valoração final deste fator será obtida através da média aritmética da expressão quantitativa, sendo convertida para a escala de 0 a 20 valores, conforme a seguinte tabela:

<b>Avaliação Final</b>	<b>Valoração</b>
Desempenho Inadequado	00
Desempenho Adequado	10
Desempenho Relevante	15
Reconhecimento de excelência	20

Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo.

Mais deliberou o júri do presente procedimento concursal, que no caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

A classificação final deste método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Os fatores de avaliação curricular serão calculados de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{0,2HA + 0,2FP + 0,5EP + 0,1AD}{4}$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

### **1.2. Método de Seleção Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo ponderados os seguintes fatores: Motivação Profissional (MP); Sentido Crítico (SC); Expressão e Fluência Verbal (EFV); Qualidade da Experiência Profissional (QEP); e Relacionamento Interpessoal (RI)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem a ponderação de 40% e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração final da Entrevista Profissional de Seleção é obtida através da média aritmética simples dos resultados obtidos nos fatores em apreciação com arredondamento até às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (MP + SC + EFV + QEP + RI) / 5$$

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

### Motivação Profissional

Serão consideradas as motivações da candidatura, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do cargo a que se candidatam e as expetativas profissionais. Será considerado ainda a iniciativa, dinamismo e sentido de responsabilidade.

Motivação Profissional (MP)	Valoração
Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho. Incapacidade para a escolha de objetivos e meios adequados, inexistente de iniciativa e disponibilidade total para a resolução das tarefas. Possui de forma inequívoca desmotivação e desinteresse pelo cargo a concurso.	0-4
Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho. Escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas. Possui insuficiente intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo cargo a concurso.	4-8
Projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A escolha de objetivos e meios são	8-12

adequados e refletem algum espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Evidencia relativa intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo cargo a concurso.	
Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. A escolha de objetivos e meios são adequados e refletem bom espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Evidencia boa intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo cargo a concurso.	12-16
Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. A escolha de objetivos e meios são claramente adequados e refletem elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Evidencia elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos pelo cargo a concurso.	16-20

### Sentido Crítico (SC)

Será considerado, a capacidade de refletir perante uma situação-problema, e avaliado o sentido de prioridade nas respostas e a abordagem perante as situações, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação e argumentação.

Sentido Crítico (SC)	Valoração
Não responde às questões apresentadas. Inexistência de capacidade de fundamentar e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.	0-4
Aborda de forma sofrível as questões apresentadas. Deficiente capacidade de fundamentar e a argumentação é pouco clara, sem convicção e soluções perante uma situação-problema.	4-8
Aborda de forma aceitável as questões apresentadas. Suficiente capacidade de fundamentar e argumentação com lógica aceitável, perante uma situação-problema.	8-12
Boa e profunda abordagem das questões apresentadas. Boas capacidades de fundamentar e argumentar com lógica, perante uma situação-problema.	12-16
Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas. Elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema	16-20

### Experiência e Fluência verbal (EFV)

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a expressão verbal:

<b>Experiência e Fluência verbal (EFV)</b>	<b>Valoração</b>
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão e incapacidade de articulação das ideias em exposição.	0-4
Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, manifestado através de vocabulário corrente e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	4-8
Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	8-12
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, revelando bom e rigoroso vocabulário, transmissão clara de um ponto de vista e boa capacidade de articulação das ideias em exposição	12-16
Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação, manifestado através de um vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição	16-20

### **Qualidade da Experiência Profissional (QEP)**

Serão considerados os conhecimentos profissionais e o exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores:

<b>Qualidade da Experiência Profissional (QEP)</b>	<b>Valoração</b>
Não revela ou tem muito pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções.	0-4
Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções. Poucos conhecimentos profissionais uteis para o cargo a desempenhar	4-8
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções.	8-12
Revela variedade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções.	12-16
Revela grande variedade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções.	16-20

## Relacionamento Interpessoal (RI)

Será considerada a compreensão das normas e a qualidade de relação interpessoal no meio laboral e capacidade de considerar pontos de vistas diferenciados.

Relacionamento Interpessoal (RI)	Valoração
Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental. Baixa capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	0-4
Manifestou alguma dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias. Alguma capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4-8
Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias. Capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8-12
Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Boa capacidade de considerar pontos de vista diferenciados.	12-16
Evidenciou nível elevado de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias. Excelente capacidade de considerar pontos de vista diferenciados.	16-20

Deliberou o Júri proceder á aprovação da Grelha Classificativa da entrevista profissional de Seleção, que fica anexa presente ata, constando como Anexo 1.

## 2. Ponderação a aplicar a cada método de seleção e critérios de desempate

A classificação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (0,60*AC) + (0,40*EPS)$$



em que:

**CF= Classificação Final**

**EPS= Entrevista Profissional de Seleção**

**AC= Avaliação Curricular**

Em caso de igualdade de classificação final, observar-se-á o disposto no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP

O júri deliberou, por unanimidade, que caso subsistam, ainda assim, situações de igualdade entre candidatos após aplicação dos critérios estipulados pelos artigos acima referidos, e de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho utilizar como critérios de desempate, de modo sucessivo:

- a) Maior grau académico possuído na área da informática
- b) Maior grau académico noutras áreas de formação
- c) Melhor média da menção qualitativa da Avaliação de Desempenho

### **3. Caráter eliminatório dos métodos de seleção**

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes

Presidente do Júri

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo Suplente