

Abertura de procedimento concursal para o preenchimento de três postos de trabalho do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP (INSA) – Setor de Tecnologias e Sistemas de Informação da Direção de Gestão de Recursos Técnicos, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP)

Ata Número Um

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e um, pelas onze horas, reuniu, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Conselho Diretivo, de vinte e nove de setembro de dois mil e vinte e um.

Os termos do presente procedimento concursal são os estabelecidos pela Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, a qual estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários (PREVPAP), tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico de informática, G1 N1, para o exercício de funções no Setor de Tecnologias e Sistemas de Informação da Direção de Gestão de Recursos Técnicos.

Estiveram presentes na reunião os membros Jorge Jerónimo, diretor de gestão de recursos técnicos, na qualidade de presidente, Margarida Pires, técnica de informática e Ana Lorvão, técnica superior, ambas na qualidade de vogais.

A presente reunião teve como objetivo definir, com base nos critérios estabelecidos pela Lei do PREVPAP, os parâmetros de avaliação e ponderação do método de seleção a aplicar e respetiva grelha classificativa, que servirão de suporte à elaboração do aviso para publicação do procedimento concursal.

O conteúdo dos postos de trabalho a considerar está de acordo com a informação emitida e confirmada pelo INSA no âmbito do processo PREVPAP, a saber:

- a) Implementar e/ou instalar, documentar e configurar componentes de hardware e software;
- b) Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pelo cumprimento dos planos de manutenção;
- c) Participar, projetar e desenvolver programas e aplicações informáticas em conformidade com os sistemas de informação definidos;
- d) Apoiar os utilizadores finais em todas as componentes de operação;
- e) Implementar as soluções tecnológicas previamente definidas

Em concordância com o previsto na Lei PREVPAP, a seleção dos candidatos será feita utilizando, exclusivamente, o método de seleção “avaliação curricular” (AC) e, caso exista mais de um candidato ao mesmo posto de trabalho, “entrevista profissional de seleção” (EPS).

1. Avaliação Curricular (AC) – Ponderação 100% (70% quando aplicável a EPS) - Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a produção científica realizada e a avaliação de desempenho obtida.

A AC é pontuada numa escala de 0 a 20 valores (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA+2FP+2EP+AD)/6$$

na qual:

- HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação do Desempenho

HA – Habilitação Académica - será ponderada a titularidade do grau académico, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com:

Habilitação	Pontuação
Habilitação superior a licenciatura na área de informática	20 valores
Licenciatura na área de informática	18 valores
Curso Tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática	16 valores

Não serão valorizadas habilitações de nível superior que não estejam inseridas na área de informática.

FP = Formação Profissional - serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para o posto de trabalho objeto de recrutamento, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado.

A FP detida pelos candidatos será pontuada numa escala entre 0 valores (mínimo) e 20 valores (máximo). Considerando-se que os candidatos por não deterem vínculo de emprego público não beneficiavam da possibilidade de frequentar ações de formação interna, o júri deliberou atribuir a nota mínima de 8 valores, à qual se adiciona:

Formação na área da informática	Pontuação
Sem frequência	0 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 70 horas da informática	3 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 35 e inferior a 70 horas	2 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 21 e inferior a 35 horas	1,5 valores
Ações de formação com duração inferior a 21 horas	1 valor
Ações de formação sem indicação do n.º de horas	0,5 valores

Outras temáticas	Pontuação
Ações de formação com duração igual ou superior a 70 horas da informática	1 valor
Ações de formação com duração igual ou superior a 35 e inferior a 70 horas	0,75 valores
Ações de formação com duração inferior a 35 horas	0,5 valores

W #
01

Ações de formação sem indicação do n.º de horas	0,25 valores
---	--------------

Não serão consideradas ações de formação no âmbito do lazer ou de temáticas que não estejam relacionadas com as funções do posto de trabalho.

EP = Experiência Profissional - será ponderada a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente no âmbito do posto de trabalho a ocupar.

A EP detida pelos candidatos será pontuada numa escala entre 0 valores (mínimo) e 20 valores (máximo):

- **TEPT** - Tempo de experiência profissional caracterizadora do posto de trabalho – **10 valores** (máximo)

Tempo de experiência nas funções do posto de trabalho	Pontuação
≤ 3 anos	4 valores
> 3 e ≤ 6 anos	6 valores
> 6 e ≤ 9 anos	8 valores
> 9 anos	10 valores

- **OAR** - Participação em outras atividades relevantes para as funções a desempenhar – **10 valores** (máximo)

Outras atividades relevantes	Pontuação
Participação na gestão de projetos de software/ hardware	0,1 valor/item
Participação no desenvolvimento e manutenção de programas e aplicações informáticas	0,2 valores/item
Participação na elaboração de normas e manuais de utilização dos sistemas de informação	0,3 valores/item

Em que:

$$EP = TEPT + OAR$$

AD = Avaliação de Desempenho, onde se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Considerando-se que os candidatos, por não deterem vínculo de emprego público, não eram abrangidos pelo sistema de avaliação de desempenho, o júri deliberou atribuir a pontuação a valoração de 10 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação 30% (caso exista mais de um candidato ao mesmo posto de trabalho) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Handwritten signature and initials in blue ink.

A experiência profissional será avaliada através dos sub-parâmetros “Análise da Informação e Sentido Crítico” (ASC) e “Planeamento e Orientação para Resultados” (POR), em que:

ASC - visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.

POR - visa avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades.

Como parâmetros comportamentais serão considerados o “Relacionamento e comunicação” (RC) e o “Interesse e Motivação” (IM), entendidos nas seguintes aceções:

RC - visa avaliar a facilidade relacional, capacidade para trabalhar em grupo e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura, e a adequação e diversidade do vocabulário.

IM - visa aferir o interesse e motivação do candidato pelo desempenho das atividades e a motivação para a ocupação do posto de trabalho em concurso.

O resultado final da EPS corresponderá à média aritmética simples da classificação dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (ASC+POR+RC+IM)/4$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

ASC= Análise da Informação e Sentido Crítico

POR= Planeamento e Orientação para Resultados

RC = Relacionamento e Comunicação

IM= Interesse e Motivação

O Júri deliberou estabelecer, para cada critério, os níveis de apreciação, sua definição e escalas de valoração que a seguir se apresentam:

Pontuação	Definição - Análise da Informação e Sentido Crítico (ASC)
<i>Elevado</i> 20 valores	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
<i>Bom</i> 16 valores	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Suficiente 12 valores	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.

Jr *H* *SL*

Reduzido 8 valores	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Insuficiente 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

Pontuação	Definição - Planeamento e Orientação para Resultados (POR)
<i>Elevado</i> 20 valores	Definição bastante rigorosa e ajustada de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos e implementação das correções e ajustamentos necessários, e persistência sistemática face a obstáculos alcançando os resultados pretendidos
<i>Bom</i> 16 valores	Definição rigorosa de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos, identificação das necessidades de ajustamentos mas não implementados, e persistência face a obstáculos alcançando a maioria dos resultados pretendidos.
Suficiente 12 valores	Definição de objetivos e de prazos de realização, elaboração de planos mas sem identificação de ajustamentos ou correções, e moderada persistência face a obstáculos, alcançando alguns dos resultados pretendidos.
Reduzido 8 valores	Definição aleatória de objetivos, sem identificação de prazos, elaboração de planos vagos, sem ajustamentos ou correções, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.
Insuficiente 4 valores	Ausência de definição de objetivos e prazos, assim como de planos ajustamento ou correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.

Pontuação	Definição - Relacionamento e comunicação (RC)
<i>Elevado</i> 20 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança e espontaneidade na verbalização das ideias, acompanhado por uma expressão oral dinâmica, bem estruturada e fluente, rica no vocabulário, com um impacto bastante positivo no interlocutor, evidenciando uma extrema apetência por trabalhar com outros e grande facilidade em se adaptar ao grupo.
<i>Bom</i> 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança na expressão das ideias, as quais são transmitidas através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, com um impacto positivo no interlocutor, evidenciando apetência por trabalhar com outros e facilidade em se adaptar ao grupo.
Suficiente 12 valores	Estilo relacional suficientemente desenvolvido e expressão oral fluente e organizada, mas com recurso a vocabulário informal e/ou pouco diversificado, revelando um interesse moderado para trabalhar com outros e suficiente capacidade de adaptação ao grupo.



Reduzido 8 valores	Estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou certo défice de contenção, acompanhado por uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no vocabulário, revelando pouco interesse para trabalhar com outros e alguma dificuldade na adaptação ao grupo.
Insuficiente 4 valores	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, associado a um discurso oral com um ritmo irregular, pouco estruturado e desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação ao grupo.

Pontuação	Definição - Interesse e Motivação (IM)
Elevado 20 valores	Fundamentação consistente e firme do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos essencialmente relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um elevado ajustamento ao posto de trabalho.
Bom 16 valores	Fundamentação consistente do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos sobretudo relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um bom ajustamento ao posto de trabalho.
Suficiente 12 valores	Fundamentação moderada do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização equitativa quer de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, quer de fatores extrínsecos (horário, localização, ...) fazendo prever um adequado ajustamento ao posto de trabalho.
Reduzido 8 valores	Fundamentação insuficiente do interesse pelas atividades a desenvolver, baseando a sua motivação essencialmente em fatores extrínsecos, fazendo prever alguma dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.
Insuficiente 4 valores	Ausência clara de interesse e desconhecimento do conjunto de atividades a desenvolver, baseando a sua motivação apenas em fatores extrínsecos, fazendo prever dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.

3. Classificação Final (CF) - A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a classificação final resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% AC + 30\% EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Classificação da avaliação curricular

EPS - Classificação da entrevista profissional de seleção

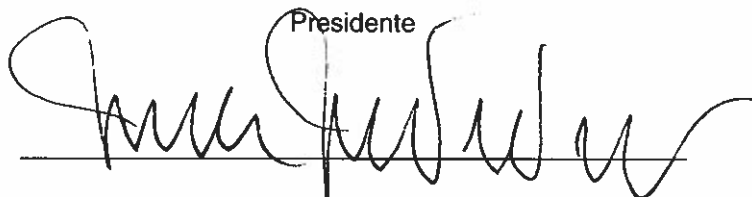
Os métodos de seleção "avaliação curricular" e "entrevista profissional de seleção" são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

A publicitação dos resultados obtidos na avaliação curricular e, caso exista, na “entrevista profissional de seleção” é efetuada através de lista, havendo lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação do método de seleção “avaliação curricular” e antes de ser proferida a decisão final.

E nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

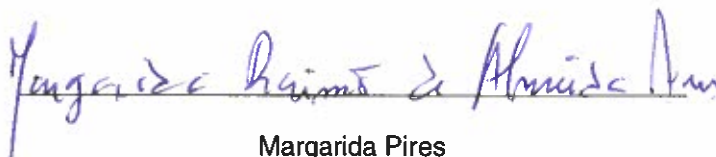
O júri,

Presidente



Jorge Jerónimo

Vogal Efetivo



Margarida Pires

Vogal Efetivo



Ana Lorrão