



ATA DE REUNIÃO

Procedimento concursal para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho, para a carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para exercício de funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Designação da Reunião: **1ª Reunião de Júri**

Local:
CCDR LVT, I.P. Lisboa

Data e hora:
14-05-2024 11:00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Nuno Filipe Novas	Diretor de Unidade da UCISTI	CCDR-LVT
✓	Ricardo Madeira Simões	Chefe de Divisão da DSTI	CCDR-LVT
✓	Ana Cristina de Matos Azinheiro Inácio	Chefe de Divisão da DARH	CCDR -LVT

Ordem de trabalhos:

Pontos	Assuntos
OT1	Identificação dos métodos de seleção a utilizar.
OT2	Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.
OT3	Situações de igualdade de valoração final.

Documentos de base:

I08962-202404-UGAFRH/DARH

Aos 14 dias do mês de maio de 2024, pelas 11.00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), datado de 26 de abril de 2024; constituído por Nuno Filipe Novas, Diretor de Unidade da UCISTI da CCDR LVT, I.P., que preside e pelos vogais, Ricardo Madeira Simões, 1.º vogal efetivo, Chefe de Divisão da DSTI da CCDR LVT, I.P. e Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão da DARH da CCDR LVT, I.P..

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos que foi aceite por unanimidade:

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.

O recrutamento visa o exercício de funções inerentes à categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação, tal como descrito no anexo III, a que se refere o artigo 10.º do DL n.º 88/2023, de 10 de outubro e designadamente: Instalar componentes de hardware e software, estações de trabalho e periféricos, assegurando a respetiva manutenção e atualização; Instalar, configurar, integrar e testar componentes, programas e produtos aplicativos; Conceber, produzir e normalizar procedimentos informáticos; Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas (helpdesk);

1. Identificação dos métodos de seleção – o júri determina adotar os métodos de seleção seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

2.1 Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica e a experiência profissional. Este método é valorado de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a fixar pelo júri, sendo obrigatoriamente considerado os seguintes:

- a) Habilitação académica, devidamente comprovada pela cópia simples do respetivo certificado;
- b) Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A avaliação curricular terá uma ponderação de 70% e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 40\% HA + 50\% EP + 10\% FP$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular

HÁ = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

Assim, para cada parâmetro de avaliação, na avaliação curricular, proceder-se-á nos termos infra elencados.

2.1.1 Habilitação Académica (HA) – atento ao conteúdo do posto de trabalho a ocupar, neste parâmetro será ponderado a habilitação Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

Serão valorados os cursos técnicos superiores profissionais (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF), preferencialmente na área da Informática de Gestão, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência. Serão ainda valorados os graus académicos na área preferencial, acima identificada.

A valoração da HA não pode exceder a valoração máxima de 20 (vinte) valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação mínima legalmente exigível/Nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF	10
Curso técnico superior profissional (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	14

Curso técnico superior profissional (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF), na área da Informática de Gestão.	18
Licenciatura ou superior na área da Informática de Gestão	20

2.1.2 **Experiência Profissional (EP)** – incide sobre as atividades e funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, valorizando-se a experiência em funções similares e a sua duração temporal.

A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções relativo às atividades/funções previstas no ponto 7. do aviso de abertura do procedimento concursal ou similares, comprovada através do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado com declarações das entidades empregadoras.

As áreas de EP, no âmbito das quais será valorado o desempenho de funções técnicas e os critérios de pontuação, para o elemento de avaliação em apreço, são os seguintes:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem experiência profissional relacionada com o posto de trabalho	8
Até 1 ano de experiência relacionada com o posto de trabalho	12
Entre 1 e 5 anos de experiência relacionada com o posto de trabalho	18
5 ou mais anos de experiência relacionada com o posto de trabalho	20

2.1.3 **Formação Profissional (FP)** – neste parâmetro serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, bem como cursos, especializações ou pós-graduações, a comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento equivalente.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas, pós-graduações no domínio científico previsto no aviso de abertura do procedimento concursal, bem como outros eventos equiparados, sem abranger horas frequentadas em 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 7 (sete) horas por dia, 35 (trinta e cinco) horas por semana e 140 (cento e quarenta) horas por mês.

A valoração da Formação Profissional resulta do somatório das cargas horárias da FP realizada pelos candidatos, não podendo exceder a valoração máxima de 20 (vinte) valores e é efetuada do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Sem formação relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função	8
Frequência de ações de formação, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, até 50 horas	12
Frequência de ações de formação, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, entre 50 horas e 200 horas	16
Frequência de ações de formação, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, por período superior a 200 horas	20

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

É utilizada a escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

A classificação da EAC será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) ou Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EAC = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

2.2.1 Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 20	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.
B 16	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.
S 12	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.
R 8	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.
I 4	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.

2.2.2 Motivação Profissional (MP): avalia o empenho na realização profissional, tendo em conta a preparação habilitacional, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 20	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.
B 16	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.

S 12	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.
R 8	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
I 4	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.

2.2.3 Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.

E 20	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
B 16	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
S 12	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
R 8	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
I 4	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.

2.2.4 Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

E 20	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
B 16	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muita boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
S 12	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.
R 8	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.
I 4	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.

2.3 A Classificação Final (CF) é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas.

A Classificação Final (CF) resulta da seguinte fórmula:

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

Na qual:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Competências

3. Situações de igualdade de valoração final

Em situações de igualdade de valoração na classificação final, relativamente a candidatos que se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, delibera o júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- b) Maior valoração obtida no primeiro método utilizado;
- c) Média de classificação final mais elevada (às centésimas), obtida na formação escolar/curso técnico.
- d) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;

Todas as deliberações do Júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser rubricada em todas as páginas e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri:



(Presidente de júri)



O 1º Vogal efetivo



A 2ª Vogal efetiva