



Ata n.º 1

Aos sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas 10:30 horas, reuniu, na Secretaria-Geral da Educação e Ciência, sita na Av. Infante Santo, n.º 2, em Lisboa, o Júri designado para o procedimento concursal comum para a contratação excecional de um trabalhador com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, no mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Educação e Ciência, para o exercício de funções correspondentes às da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, a afetar à Direção de Serviços de Gestão do Património, após despacho de autorização de abertura do procedimento concursal de 10 de maio de 2024, do Senhor Secretário-Geral da Educação e Ciência, com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente – Licenciada Ana Palmira Antunes de Almeida, Secretária-Geral Adjunta da Educação e Ciência;

1.º Vogal efetivo – Licenciada Ana Sofia da Silva Borges Duarte, Diretora de Serviços de Gestão do Património, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Licenciada Inês de Pinho Pardal Pereira de Almeida Frazão, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- I. Determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal;
- II. Identificar os métodos de seleção a utilizar;
- III. Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, e a forma da sua aplicação;
- IV. Determinar os critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final;

- V. Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicitar na 2.^a série do *Diário da República*, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

I

Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

O Júri determinou que, para além dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, constituem também requisitos específicos e/ou preferenciais de admissão:

- a) Grau académico: Licenciatura ou habilitação superior em Informática. A formação deve estar inserida na área de estudo n.º 48 de Informática do grupo 4 (Ciências, Matemática e Informática) da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação). Não se admite a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual.





II

Por considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, atendendo ao conteúdo funcional do posto de trabalho que se pretende ocupar, cujas atividades exigem um elevado grau de tecnicidade, para além do método de seleção obrigatório **avaliação curricular** (AC), previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o Júri decidiu ainda aplicar um método de seleção complementar, escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), a saber, a **entrevista de avaliação de competências** (EAC).

Com a entrevista de avaliação de competências pretende-se obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, possibilitando assim conhecer um pouco mais o candidato quer a nível pessoal, quer a nível profissional e, deste modo, poder perspetivar-se um recrutamento adequado e com resultados futuros em termos de eficiência e eficácia.

Por razões de celeridade, designadamente por se tratar de um procedimento com caráter de urgência, a aplicação do método complementar será feita de forma faseada, nos termos do estabelecido no artigo 19.º da Portaria.

III

O Júri deliberou o seguinte, quanto aos métodos de seleção a aplicar:

1. A Avaliação Curricular (AC)

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida (EP) e a formação profissional (FP).

O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

3/11



- a) **Habilitação académica (HA)**, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em Informática	20
Mestrado em Informática	18
Licenciatura em Informática	14

- b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Até 12 meses	14
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	16
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18
Mais de 15 anos	20

Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data do início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

- c) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho posto a concurso, designadamente na área de Informática, acumuladas nos últimos cinco anos (2019 inclusive), não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento



equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorações:

	N.º de horas de FP	Valoração
Formação Profissional (FP)	Até 7 horas	1
	Superior a 7 horas e até 18 horas	2
	Superior a 18 horas e até 30 horas	3
	Superior a 30 horas e até 90 horas	4
	Superior a 90 horas	4,5
	Cursos de Pós-Graduação	5

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

O Júri deliberou valorar na FP conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, cursos de especialização.

Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA)+(2EP)+(1FP)}{4}$$

4

Tendo por referência as exigências para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas e à formação profissional, por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

5/11



Para efeitos de avaliação, foi elaborada a **Ficha de Avaliação Curricular**, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual é parte integrante (Anexo I).

2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos.

Na EAC são avaliadas as seguintes competências:

- **C1 - Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

- **C2 - Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.



- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
 - Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
 - Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- **C3 - Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
 - Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
 - Reconhece os seus pontos fracos e necessidades de desenvolvimento, agindo para melhorá-los.
 - Mantém-se atualizado por meio da pesquisa de informação e participação em ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
- **C4 - Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
 - Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
 - Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
 - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

- **C5 - Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém uma postura ativa e dinâmica, respondendo prontamente às solicitações e desafios profissionais.
- Realiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para resolver problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

Aos comportamentos demonstrados será atribuído 1 valor, sendo atribuído 0 valores quando os comportamentos não sejam demonstrados. A classificação da competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos previstos para a mesma, que corresponde à seguinte grelha de classificação das competências:

- 4 comportamentos presentes: Nível *Elevado* que corresponde a 20 valores;
- 3 comportamentos presentes: Nível *Bom* que corresponde a 16 valores;
- 2 comportamentos presentes: Nível *Suficiente* que corresponde a 12 valores;
- 1 comportamento presente: Nível *Reduzido* que corresponde a 8 valores;
- 0 comportamentos presentes: Nível *Insuficiente* que corresponde a 4 valores.

A classificação da EAC é obtida através da média simples do valor das competências, e expressa até às centésimas.

Tendo como base as competências anteriormente definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na EAC e cujo modelo consta do Anexo II à presente ata.



Valoração e classificação final

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até à centésima e obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

Nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

IV

O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às do posto de trabalho a ocupar;

9/11



- b) Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado em Informática, na área de estudo n.º 48 de Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março;
- c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Informática, na área de estudo n.º 48 de Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março;
- d) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

V

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, respetivamente, em *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público e no sítio da Internet da Secretaria-Geral da Educação e Ciência (<https://www.sec-geral.mec.pt/pt-pt/pagina/procedimentos-concursais-prr>).

Deliberações finais

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

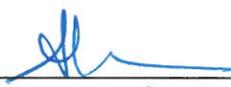
Em conformidade com o preceituado no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, as notificações resultantes do presente procedimento são efetuadas obrigatoriamente através de correio eletrónico, conforme indicado na candidatura ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação.

10/11

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

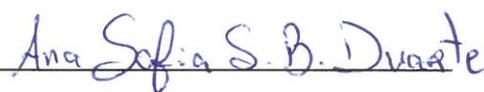
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,



(Ana Palmira Antunes de Almeida)

As Vogais Efetivas,



(Ana Sofia da Silva Borges Duarte)



(Inês de Pinho Pardal Pereira de Almeida Frazão)



[Handwritten signature]

Procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhador na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o exercício de funções correspondentes à carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência
Direção de Serviços de Gestão do Património

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Ficha anexa à ata n.º 1

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do/a candidato/a

Nome do/ candidato/a: _____

AC - Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	AC=(HA+2EP+FP) / 4
HA = Habilitação Académica	0
EP = Experiência Profissional	0
FP = Formação Profissional	0
Pontuação Final	0,000

Nota:

Preencher só as células assinaladas a amarelo

HA - Habilitação Académica (até 20 valores)

Habilitação Académica (HA)	Valoração	Valoração Final
Doutoramento em Informática	20 valores	
Mestrado em Informática	18 valores	
Licenciatura em Informática	14 valores	

EP - Experiência Profissional (até 20 valores):

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho	Valoração	Valoração Final
Até 12 meses	14	
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15	
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	16	
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18	
Mais de 15 anos	20	

FP - Formação Profissional (até 20 valores):

Formação Profissional (FP)	Valoração	N.º Cursos	Total
Até 7 horas	1		0
Superior a 7 horas e até 18 horas	2		0
Superior a 18 horas e até 30 horas	3		0
Superior a 30 horas e até 90 horas	4		0
Superior a 90 horas	4,5		0
Cursos de Pós-Graduação	5		0
Total		0	0
	Valoração Final		0

Nota: devem ser consideradas todas as ações de formação e aperfeiçoamento, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções ao posto de trabalho a concurso, designadamente na área da informática, acumuladas nos últimos cinco anos (2019 inclusive).

A Presidente do Júri

A 1.ª Vogal Efetiva,

A 2.ª Vogal Efetiva



ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Identificação do/a candidato/a

Nome do/a candidato/a: _____

Competência 1 (C1)	Definição da competência	Indicadores comportamentais	N.º indicadores comportamentais apurados	Avaliação Quantitativa
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas		
		Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais		
		É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões		
		Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas		
Competência 2 (C2)	Definição da competência	Indicadores comportamentais	N.º indicadores comportamentais apurados	Valoração
Orientação para resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas		
		Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço		
		Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas		
		Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades		
Competência 3 (C3)	Definição da competência	Indicadores comportamentais	N.º indicadores comportamentais apurados	Avaliação Quantitativa
Adaptação e melhoria contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente		
		Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional		
		Reconhece os seus pontos fracos e necessidades de desenvolvimento, agindo para melhorá-los		
		Mantém-se atualizado por meio da pesquisa de informação e participação em ações de formação de reconhecido interesse para o serviço		
Competência 4 (C4)	Definição da competência	Indicadores comportamentais	N.º indicadores comportamentais apurados	Avaliação Quantitativa
Conhecimentos e experiência	Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades	Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada		
		Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas		
		Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade		
		Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço		
Competência 5 (C5)	Definição da competência	Indicadores comportamentais	N.º indicadores comportamentais apurados	Avaliação Quantitativa
Iniciativa e autonomia	Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los	Mantém uma postura ativa e dinâmica, respondendo prontamente às solicitações e desafios profissionais		
		Realiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas		
		Toma a iniciativa para resolver problemas que surgem no âmbito da sua atividade		
		Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais		

EAC= (C1+C2+C3+C4+C5)/5

EAC=

0

FUNDAMENTAÇÃO:

Legenda:

- 4 comportamentos presentes: Nivel *Elevado* que corresponde a 20 valores
- 3 comportamentos presentes: Nivel *Bom* que corresponde a 16 valores
- 2 comportamentos presentes: Nivel *Suficiente* que corresponde a 12 valores
- 1 comportamento presente: Nivel *Reduzido* que corresponde a 8 valores
- 0 comportamentos presentes: Nivel *Insuficiente* que corresponde a 4 valores



Procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhador na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o exercício de funções correspondentes à carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência
Direção de Serviços de Gestão do Património

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato

Nome do/a candidato/a: _____

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Avaliação Curricular (AC)	0,000
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	0,000
$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$	0,000

A Presidente do Júri

A 1.^a Vogal Efetiva,

A 2.^a Vogal Efetiva