



at.
fv.
p

Ata n.º 1

Aos 14 dias do mês de setembro de 2023, pelas 10:00 horas, nas instalações do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P., Rua Mouzinho da Silveira, n.º 5, Lisboa, reuniu o Júri do Procedimento de Recrutamento por Mobilidade Interna para ocupação de um posto de trabalho de um Técnico de Informática para a Unidade Informática (UI).

Ordem de trabalhos:

Ponto único: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Método de seleção obrigatório:

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 60% (sessenta por cento) ao método de Avaliação Curricular (AC).

1.1. Avaliação curricular (AC):

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, formação realizada e avaliação de desempenho obtida.

Habilitação Académica (HA) – 5 Valores (25%)

Experiência Profissional (EP) – 6 Valores (30%)

Formação Profissional (FP) – 9 Valores (45%)

Ponderados da seguinte forma:

1.1.1 Habilitação académica (HA)

Nível habilitacional / área de formação: 12º ano e encontrar-se já provido na carreira de Técnico de Informática.

Fator valorado, com uma pontuação máxima de 2 valores, da seguinte forma:

- Já provido na carreira de Técnico de Informática com licenciatura- acresce 1 valor;



cop.
sv.
J

- Já provido na carreira de Técnico de Informática em área preferencial – acresce 1 valor.

1.1.2 Experiência profissional (EP)

Afigurando-se ao júri que a Experiência profissional, traduzida em anos de experiência e o percurso profissional, é o fator mais relevante, atendendo ao desenvolvimento das competências dos candidatos que proporciona, é este fator valorado com 12 valores máximos distribuídos da seguinte forma:

- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de Técnico de Informática, até 1 ano – 4 valores;
- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de Técnico de Informática, entre 1 e 3 anos - 6 valores;
- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de Técnico de Informática, entre 3 e 6 anos - 8 valores;
- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de Técnico de Informática, num período superior a 6 anos - 12 valores.

1.1.3 Formação profissional (FP)

Considera o júri que este item tem relevância no desenvolvimento das competências dos candidatos pelo que é valorado com a pontuação máxima de 9 valores, assim distribuídos:

- Ação com duração inferior ou igual a 07 horas é valorada cada com - 1 valor;
- Ação com duração superior a 07 e inferior ou igual a 30 horas é valorada cada com - 1 valor;
- Ação com duração superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas é valorada cada com - 1 valor.

Só releva formação profissional devidamente certificada, frequentada nos últimos 5 anos e diretamente conexas com o posto de trabalho concursado.

Em caso de necessidade o júri delibera se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexas com o posto de trabalho concursado”. Não sendo demonstrada a conexão com o posto de trabalho, a valoração da ação não é considerada.

Handwritten signature and initials in blue ink.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

2. Entrevista profissional de seleção (EAC)

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 40% ao método de seleção facultativo, caso o candidato tenha sido sujeito a avaliação curricular. De acordo com o n.º 1, do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, conjugado com o disposto no n.º 17º da portaria n.º 233-/2022, de 9 de setembro, este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

1. Na **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a qual visa obter informação relevante para a avaliar o perfil exigido, o Júri deliberou aprovar os seguintes parâmetros, os quais serão avaliados conforme a seguir se indica:

A. Sentido Crítico

20 Valores ELEVADA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com excecional clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma excecional capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
16 Valores BOA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com grande clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma grande capacidade de apresentação de soluções, de forma muito criativa, responsável e autónoma.
12 Valores SUFICIENTE	Revela capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com clareza os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
8 Valores REDUZIDA	Revela alguma capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando parcialmente os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de algumas soluções parcelares.
4 Valores INSUFICIENTE	Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.



em.
sv.

BOA	compreensível e clara.
12 Valores SUFICIENTE	Exprime-se de modo claro, de forma a permitir a imediata compreensão da mensagem.
8 Valores REDUZIDA	A compreensão imediata da mensagem é dificultada por alguns problemas de falta de clareza e rigor do discurso.
4 Valores INSUFICIENTE	Não há compreensão imediata da mensagem, por falta de clareza e de rigor no discurso.

D. Perfil da Experiência Profissional

20 Valores ELEVADA	Revela grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
16 Valores BOA	Revela variedade e profundidade de experiências, designadamente em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugadas com bons conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
12 Valores SUFICIENTE	Revela alguma experiência em algumas atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais de utilidade para o mesmo efeito.
8 Valores REDUZIDA	Revela experiência pouco relevante para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais
4 Valores INSUFICIENTE	Não revela experiência relevante para o exercício das funções, revelando poucos conhecimentos académicos e/ou profissionais com interesse para o efeito.

— A ponderação máxima a atribuir a cada fator (20 valores) é igual por se entender que todos traduzem aspetos significativos para a caracterização do perfil de seleção adequado

A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e forma:

$$EAC = SC + M + EFV + PEP$$

Em que:

SC Sentido Crítico

M Motivação

EFV Expressão e Fluências Verbais (Clareza da mensagem)

PEP Perfil da Experiência Profissional



O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Entende-se por **Sentido Crítico (SC)** a capacidade de análise crítica de situações, de emissão de juízos de valor, fundamentados e coerentes, sustentadores da aproximação a soluções criativas, responsáveis e autónomas.
- **Motivação (M)** é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas.
- **Expressão e Fluência Verbais (EFV)** são a forma ou facilidade na transmissão de ideias analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e consequente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).
- Finalmente, por **Perfil da Experiência Profissional (PEP)** entende-se a capacidade que o candidato demonstre a auto avaliar-se, positiva ou negativamente, elencando a relevância e utilidade para o desempenho das funções concursadas.

A entrevista profissional de seleção é avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Presidente

(Sandra Vicente)

O 1.º vogal efetivo

(Luís Fernandes)



O 2.º vogal efetivo

(Cláudia Ribeiro)