

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS
RECRUTAMENTO P/ RECURSO A MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS – TÉCNICO SUPERIOR -
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

No dia vinte e cinco do mês de agosto de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu, o júri do procedimento acima identificado, aberto por despacho do Sr. Presidente datado de 25/08/2025, assim constituído:

Presidente: José Augusto Gonçalves Ferreira, Diretor do Departamento de Gestão Administrativa e Financeira

Vogais: Fernando Jorge Rodrigues Oliveira – Chefe de Divisão da Divisão de Sistemas de Informação e Transição Digital, e Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve como objetivo definir os critérios de apreciação dos Métodos de Seleção, designados pelo referido despacho.

A - Métodos de Seleção:

A seleção dos/as candidatos/as será efetuada com base na análise curricular, sendo complementada com uma entrevista de Avaliação de Competências.

Apenas serão convocados/as para a entrevista, os/as candidatos/as pré-selecionados/as após análise curricular.

Considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21.º, da Portaria, 233/2022, de 9 de setembro, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A.1 - A Ponderação dos Métodos de Seleção: $CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$

I – Análise Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a Habilitação Académica, Experiência Profissional e Formação Profissional.

A valoração da Análise Curricular, resultará da seguinte formula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$, sendo que:

a) - Habilitação Académica (HA)

Habilitação Exigida – 18 valores

Habilitação Superior à exigida – 20 valores

b)- Formação Profissional (FP) - Formação, relevante para o exercício de funções em causa, devidamente comprovada nos quatro últimos anos:

Sem formação profissional: 8 valores

Até 20 horas (inclusive): 14 valores

De 21 horas até 50 horas (inclusive): 16 valores

De 51 horas até 100 horas (inclusive): 18 valores

Superior a 100 horas: 20 valores

c)- Experiência Profissional (EP): será determinada face ao tempo prestado no desempenho de atividades, em área relacionada com as respetivas funções a exercer no posto de trabalho .

Sem experiência: 8 valores

Inferior a 1 ano – 14 valores

Entre 1 ano a 5 anos – 16 valores

Entre 5 anos a 10 anos – 18 valores

Superior a 10 anos - 20 valores

II – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) –Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (a+b+c+d)/4$$

a. Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

b. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

c. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
2. Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
3. Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
4. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

d. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente — Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados a competência;
- 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;
- 8 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência;
- 4 Valores: Nível Insuficiente — Não apresenta comportamentos associados à competência.

B . A classificação Final dos/as candidatos/as que completem o processo de recrutamento por mobilidade interna, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, pela seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação final;

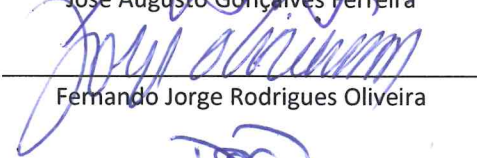
AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros presentes.



José Augusto Gonçalves Ferreira



Fernando Jorge Rodrigues Oliveira



Maria João Lopes Pereira