

Procedimento concursal interno de acesso limitado para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico de informática – Grau 2, do mapa de pessoal do Turismo de Portugal, I. P.

Referência TI/SRIJ G2/2020

ATA N.º 1

Aos 31 dias do mês de agosto do ano de 2020, reuniu o Júri nomeado por deliberação do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal, de 3 de agosto de 2020, para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira informática, categoria de técnico de informática de Grau 2 (Referência TI/SRIJ G2/2020) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Turismo de Portugal, I.P., constituído por Luis Filipe da Costa Tôrres Capaz Coelho, Diretor Coordenador dos Serviços de Regulação e Inspeção de Jogos, que preside, pelo vogal efetivo Luís Miguel Moreno Dâmaso Rodrigues, Diretor do Departamento Gestão de Projetos do Jogo dos Serviços de Regulação e Inspeção de Jogos e pelo vogal suplente Elsa Cristina Pinto Barbosa Gomes da Cruz Deus Vieira, diretora coordenadora da Direção de Recursos Humanos.

Nos termos do disposto no artigo 14.º, n.º 2, alínea c) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Para os efeitos acima referidos e atenta a natureza do concurso, de conformidade com os normativos legais que lhe estão subjacentes e de harmonia com o previsto no Aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal consistem na realização de um único método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular (AC) e do método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), e terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

MÉTODO DE SELECCÃO OBRIGATÓRIO

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (ponderação de 70%)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

- 1 - A habilitação académica (HA)**, onde é ponderada a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou equiparado;
- 2 - A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- 3 - A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- 4 - A avaliação do desempenho (AD)** relativa aos últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

A habilitação académica (**HA**) – constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, conforme alínea b), do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março.

Assim, para a ponderação deste fator, o Júri deliberou atribuir as seguintes valorações conforme quadro seguinte, a saber:

QUADRO I – Habilitações Académicas

Habilitação Académicas	Valoração
Escolaridade equivalente ao 12.º ano	18 valores
12.º Ano de escolaridade	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional (**FP**) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

a) Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

QUADRO II – Formação Profissional

Formação	Valoração
• Ações de formação com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)	1 valor cada
• Ações de formação com duração até 21 horas	2 valores cada
• Ações de formação com duração entre 21 e 40 horas	3 valores cada
• Ações de formação com duração superior a 40 horas	4 valores cada

b) Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

c) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Com efeito, na adequação funcional dos candidatos, será valorizada a experiência nos seguintes processos: apoiar ao utilizador de sistemas técnicos tecnologias de informação no Serviço de Inspeção de Jogos (SRIJ), a saber: Funcionar como o primeiro ponto de contato no atendimento telefónico e registo de incidentes de serviço; Instalar componentes de hardware e software, designadamente, de dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização; Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações

instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas; Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação; Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas; Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações; Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis. Funcionar como o ponto de contacto do SRIJ junto do Service-Desk do Departamento de Tecnologias e Sistemas de Informação relativamente a qualquer incidente de TI que tenha de ser acompanhado por esse Departamento; Garantir apoio especializado à atividade dos inspetores do jogo de base territorial, nomeadamente aos sistemas de controlo do jogo de base territorial, ao software dos instalados nos equipamentos destes inspetores, a avarias no seu hardware e a falhas nas comunicações e Internet disponíveis nos casinos.

Assim, deliberou o Júri do procedimento ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos:

QUADRO III – Experiência Profissional

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	5 valores
Com experiência profissional até 1 ano na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	10 valores
Com experiência profissional superior a 1 e até 6 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	15 valores
Com experiência profissional superior a 6 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	20 valores

Mais deliberou o Júri do procedimento determinar que para efeitos de prova da natureza da experiência profissional constante do quadro III, o Júri considerará exclusivamente o seguinte:

- Comprovativos da experiência profissional;
- Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual constem a identificação da relação jurídica de emprego público, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, a posição e nível remuneratório, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 anos.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

4 – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Neste parâmetro de avaliação será considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores. Assim, o Júri deliberou que a correspondência se faça nos seguintes termos:

QUADRO IV – Correspondência entre Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Relevante (4,0 a 4,444)	18,00
Desempenho Adequado (3,0 a 3,999)	16,00
Desempenho Adequado (2,0 a 2,999)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

No caso dos candidatos que não tenham, por motivos que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho referente ao período a considerar, o Júri determina, nos termos e para os efeitos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que os mesmos serão pontuados com 10 (dez) valores.

Para efeitos de prova da duração da avaliação de desempenho considerar-se-á exclusivamente o que venha a constar da declaração referida na alínea b) do ponto anterior.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

A classificação final deste método de seleção – avaliação curricular - é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

QUADRO IV – Classificação Avaliação Curricular (método obrigatório)

$$AC = (0,20 \times HA) + (0,15 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,15 \times AD)$$

As ponderações dos fatores – Habilitação Académica (**HA**), Formação Profissional (**FP**), Experiência Profissional (**EP**) e Avaliação de Desempenho (**AD**) – integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o concurso foi aberto. A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a grelha constante do Anexo I, que será utilizada na avaliação curricular.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

MÉTODO DE SELECÇÃO COMPLEMENTAR

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS) (ponderação de 30%)

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O Júri deliberou que a EPS terá uma duração que não pode exceder 60 (sessenta) minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e a classificação, expressa na escala de 0 a 20 valores, será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores, com arredondamento até à centésima. Mais deliberou ponderar os seguintes fatores, a saber:

a) Percurso profissional (PP); b) Motivação e identificação com o projeto Turismo de Portugal (MI); c) Dinamismo, empatia e inter-relação pessoal (DEI) e d) Raciocínio lógico, clareza de discurso e argumentação (RCA).

A grelha classificativa aplicável a este método de seleção é aprovada em anexo à presente ata (Anexo 2) e da mesma faz parte integrante, e será utilizada em sede de entrevista.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

QUADRO V – Classificação Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

$$EPS = (PP + MI + DEI + RCA)/4$$

A falta de comparência dos candidatos, por motivo não legalmente justificado, ao método de seleção complementar (Entrevista Profissional de Seleção), independentemente da pontuação obtida no método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular), equivale à desistência do concurso.

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista Profissional de Seleção os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida Portaria, a classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, considerando os fatores CF (Classificação Final), AC (Avaliação Curricular) e EPS (Entrevista Profissional de Seleção), a saber:

QUADRO VII – Ordenação Final

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Nestes termos proceder-se-á:

- 1) À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- 2) À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por *tranches* sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

Anexo 1 – Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular.

Anexo 2 - Grelha Classificativa Entrevista Profissional de Seleção.

Anexo 3 – Ficha de Apuramento da Classificação Final.

Todas as deliberações do júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade.

E não havendo outros assuntos a considerar, foi encerrada esta primeira reunião do Júri do procedimento concursal, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes.

O Júri

Presidente,



1.º Vogal
efetivo,

X



Assinado por: LUÍS MIGUEL MORENO DÂMASO RODRIGUES

1.º Vogal
suplente,

X



Assinado por: Elsa Cristina Pinto Barbosa Gomes da Cruz Deus Vieira