

Procedimento concursal para a contratação excecional de dois (2) trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), na carreira e categoria de especialista de informática grau 1 nível 2, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

Ata N.º 1 da reunião do Júri

Aos 25 dias do mês de fevereiro de 2022, pelas 10h00 horas, nas instalações da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), sitas na Av. 24 de Julho, n.º 138, 1399-026 Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal acima identificado, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P. de 15 de fevereiro de 2022, respeitante à ocupação de dois postos de trabalho, para o desempenho de funções técnicas no âmbito da execução de projetos do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Estiveram presentes os seus membros efetivos, Jorge Teixeira, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação (DGTIC), na qualidade de Presidente, Gonçalo João, Especialista de Informática, e Daniel Pereira, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC), na qualidade de Vogais.

A reunião do Júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal.

Ponto 2 – Definição dos critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as).

Ponto 3 – Definição dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção:

- A. Avaliação Curricular;
- B. Entrevista Profissional de Seleção.

Ponto 1 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal

O aviso de abertura do procedimento concursal teve em conta o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conforme **Anexo I**, que se anexa à presente Ata e dela faz parte integrante.

Ponto 2 – Definição dos critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as)

Serão adotados, como critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as), a verificação dos requisitos gerais e especiais previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

Ponto 3 – Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção

Será utilizado, como método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular (AC).

Como método de seleção complementar será adotada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas de valoração finais:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos(as) os(as) candidatos(as) que não comparecerem à Entrevista Profissional de Seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos.

A. Avaliação Curricular

No método Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

HA	habilitação académica	Até 20 valores
FP	formação profissional	Até 20 valores
EP	experiência profissional na área	Até 20 valores

Para o efeito, o Júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação, nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$CF = (20\%HA) + (20\%FP) + (60\%EP)$$

A valoração a atribuir em cada fator não poderá exceder os 20 valores.

Os(as) candidatos(as) que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos(das) do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- i. No fator **habilitações académicas** (HA), o Júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

habilitação académica (HA)	Valoração
licenciatura	16
mestrado	18
doutoramento	20

- ii. No fator **formação profissional (FP)** serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, apenas as ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar realizadas após 2017, *inclusive*. O Júri não considerará e não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

A pontuação será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

formação profissional (FP)	Valoração
ações de formação com duração igual ou inferior a 30 horas	1 valor
ações de formação com duração superior a 30 horas	3 valores
pós-graduação e diploma de especialização	5 valores

Às ações de formação sem indicação do n.º de horas, e somente com a indicação do n.º de dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas.

No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração inferior a 30 horas.

A valoração a atribuir neste fator não poderá exceder os 20 valores.

- iii. Na **experiência profissional (EP)** ponderar-se-á o exercício das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

A **duração da experiência profissional** será classificada considerando o tempo de serviço prestado pelos(as) candidatos(as), expresso em anos completos:

exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho	Valoração
até 12 meses	12
mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14
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

B. Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O Júri deliberou que a classificação da EPS será a resultante da média aritmética simples entre a valoração atribuída por cada um dos elementos do Júri ao conjunto dos parâmetros objeto de ponderação de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP + MI + ACC}{3}$$

Em que:

EP = Experiência profissional — em que se analisará e ponderará o exercício de atividades idênticas ou afins ao conteúdo funcional do posto de trabalho a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade.

MI = Motivação e interesse — visa ponderar as motivações profissionais, interesses e gostos dos(as) candidatos(as) face ao conteúdo e exigências da carreira e categoria, a capacidade de lidar com situações de pressão e a manifestada pelo sentido de disponibilidade.

ACC = Aspetos comportamentais, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal — em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio, a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal e ainda, o comportamento revelado pelo(a) candidato(a) na entrevista.

Cada um dos fatores será avaliado, tendo presente a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, compreendendo cinco níveis de hierarquização, aos quais correspondem as seguintes pontuações, de acordo com o n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Assim, a EPS, de carácter público, é avaliada, em cada parâmetro, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, conforme abaixo discriminados, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros.

EPS	Valoração	
Elevado	20	Responde com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência. Apresenta um discurso excepcionalmente bem estruturado e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado
Bom	16	Transmite ideias claras, num discurso bastante fluente, devidamente correlacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne ao fator considerado
Suficiente	12	Transmite ideias bastante aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado
Reduzido	8	Transmite um mínimo de ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado; todavia revelam-se vagas e inseguras no que concerne ao fator considerado
Insuficiente	4	Transmite algumas ideias relativas às questões abordadas, mas estas apresentam-se desconexas, confusas, ou não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

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

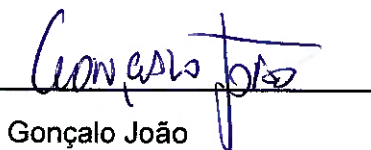
O JÚRI

Presidente



Jorge Teixeira

Os Vogais



Gonçalo João



Daniel Pereira

M.

D.

G.

Ata N.º 1 – ANEXO I

Aviso

Procedimento concursal para a contratação excecional de dois (2) trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), na carreira e categoria de especialista de informática grau 1 nível 2, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

1 - Procedimento concursal

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e ainda na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P., de 15 de fevereiro de 2022, precedida do Despacho n.º 11888-B/2021, dos Ministros de Estado e das Finanças, da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Planeamento, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 232, de 30 de novembro de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente Aviso, procedimento concursal para a contratação excecional de dois (2) trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), na carreira e categoria de especialista de informática grau 1 nível 2, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo

2 - Legislação aplicável

Ao presente procedimento é aplicável a Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e subsidiariamente o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12 -A/2021, de 11 de janeiro, em tudo o que não resulte expressamente desta portaria, e o Código do Procedimento Administrativo (CPA).

3 - Local de trabalho

O local de trabalho situa-se nas instalações da ANQEP, I.P., sita na Av. 24 de Julho, n.º 138, 1399-026 Lisboa.

4 - Caracterização dos postos de trabalhos a ocupar

4.1 - Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, enquadráveis no conteúdo funcional da carreira de especialista de informática, nos termos Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), nos termos a seguir identificados:

Ref.ª 01/2021 – 1 lugar de especialista de informática de grau 1 nível 2

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na área de suporte, monitorização, apoio e configuração nas operações de networking na rede local e rede pública para disponibilização de serviços e aplicações em segurança:

a) Apoio de primeira linha às solicitações e gestão de tickets;

- b) Monitorização proativa e reativa de equipamentos e comunicações;
- c) Gestão e acompanhamento do ciclo de vida dos contratos e projetos TI;
- d) Implementação de serviços de auditoria e planos de segurança de informação.

Ref.ª 02/2021 – 1 lugar de especialista de informática de grau 1 nível 2

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na área de suporte, monitorização, apoio e desenvolvimento de aplicações ou sistemas:

- a) Apoio de primeira linha às solicitações e gestão de tickets;
- b) Monitorização proativa e reativa de sistemas de informação;
- c) Gestão e acompanhamento do ciclo de vida dos contratos e projetos SI;
- d) Implementação de serviços de auditoria e planos de segurança de informação.

4.2 – Competências da função

Ref.ª 01/2021:

Experiência em redes de comunicação;

- Experiência em planeamento e projeto de redes informáticas (sistemas de cablagem, equipamentos ativos, IOS da CISCO, ACLs);
- Experiência em protocolo TCP/IP, routing estático e dinâmico – OSPF;
- Experiência em serviços de redes (DNS, correio eletrónico, www, caching, SNMP, etc.);
- Experiência em mecanismos de auditoria e/ou implementação desses mecanismos;
- Capacidade para alargar conhecimentos e autonomia na procura de soluções;
- Experiência e perfil para suporte e interação com outros serviços;
- Experiência de trabalho em equipa;
- Boa capacidade de comunicação;

Ref.ª 02/2021:

- Experiência em sistemas de informação;
- Gestão do serviço de correio eletrónico;
- Gestão dos serviços de distribuição de software e partilha de ficheiros;
- Gestão do serviço de Office 365 nas diversas vertentes (Correio eletrónico, OneDrive, etc.)
- Experiência em mecanismos de auditoria e/ou implementação desses mecanismos;
- Capacidade para alargar conhecimentos e autonomia na procura de soluções;



- Experiência e perfil para suporte e interação com outros serviços;
- Experiência de trabalho em equipa;
- Boa capacidade de comunicação;



5 - Posição remuneratória

A posição remuneratória é a 3.^a posição da carreira/categoria de especialista de informática de grau 1 nível 2, a que corresponde ao índice 560 e ao nível 29 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março, a que corresponde a remuneração base de € 1945,49.



6 - Requisitos de admissão

Reunir os requisitos de admissão, gerais e especiais, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

6.1 - Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.2 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da ANQEP, I.P. idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

6.3 - Requisitos especiais: poderão candidatar-se aos postos de trabalho os(as) candidatos(as) que sejam titulares de habilitação académica com o grau de licenciatura ou superior.

7 - Formalização de candidaturas

7.1- Prazo para apresentação das candidaturas – 10 dias úteis contados da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público.

7.2 – Formalização das candidaturas – O procedimento decorre na Bolsa de Emprego Público (BEP), enquanto plataforma dedicada, com acesso através do endereço <https://www.bep.gov.pt/pages/PRR/ListaOfertasPRR.aspx>.

7.3 - As candidaturas deverão ser acompanhadas da seguinte documentação: a) Cópia legível do certificado de habilitações académicas ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para efeitos de comprovação da habilitação académica; b) Curriculum Vitae, detalhado, atualizado, datado e assinado; c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração.

7.4 - Em conformidade com o n.º 4 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos

de factos por eles referidos no Curriculum Vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

8 - Métodos de seleção

8.1 - Regra Geral

Nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, e dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aos(às) candidatos(as) são aplicados os seguintes métodos de seleção: a) Avaliação Curricular (AC); e b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

8.2 - Valoração dos métodos de seleção

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 obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8.3 - Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. A Avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos relevantes para os postos de trabalho a ocupar, a fixar pelo Júri, sendo obrigatoriamente considerados os seguintes elementos: a) A habilitação académica; b) A formação profissional, considerando-se, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar realizadas após 2017, inclusive; c) A experiência profissional.

8.4 - Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção será aplicada aos(às) candidatos(as) aprovados(as), com nota igual ou superior a 9,5 valores no método de seleção Avaliação Curricular. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente os relacionados com a motivação e interesse e a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Será 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.

8.5 - Utilização faseada dos métodos de seleção

A

B

C

O Júri, atendendo a razões de celeridade no provimento dos postos de trabalho do procedimento em causa, pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, do seguinte modo: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos(as) candidatos(as), da Avaliação Curricular; b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos(as) candidatos(as) aprovados(as) no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos(as), por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

9 - Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção

Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da ANQEP, I.P., disponibilizada no seu sítio da internet em <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção, bem como na plataforma onde a candidatura foi apresentada. Os(as) candidatos(as) aprovados(as) no primeiro método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho. Em situações de igualdade de valores obtidos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10 – Candidatos(as) aprovados(as) e excluídos(as)

Os(as) candidatos(as) admitidos(as) e excluídos(as) são notificados(as) nos termos do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 6.º da portaria 161-A/2021, de 26 de julho.

11 - Homologação da lista de ordenação final

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as) é afixada em local visível e público das instalações da ANQEP, I.P. e disponibilizada no seu sítio da internet, em <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção, bem como na plataforma onde a candidatura foi apresentada, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da portaria 161-A/2021, de 26 de julho.

12 - Júri do procedimento concursal

12.1 - Competências

O Júri do procedimento tem as competências estabelecidas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, designadamente, a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal; b) Fixar os parâmetros da avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar; c) Exigir aos(às) candidatos(as), em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Das deliberações do Júri são lavradas Atas, a facultar aos(às) candidatos(as) sempre que o solicitem.

12.2 - Composição

Presidente do Júri: – Jorge Teixeira, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação (DGTIC) da ANQEP, I.P.; 1.º Vogal efetivo – Gonçalo João, especialista de informática da DGTIC da ANQEP, I.P., que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos; 2.º Vogal efetivo – Daniel Pereira, chefe de divisão da DGPC da ANQEP, I.P.; 1.º Vogal suplente – Vera Silva, técnica superior

da DGPC da ANQEP, I.P.; 2.º Vogal suplente – Tiago Rocha, técnico superior da DGPC da ANQEP, I.P..

13 - Os parâmetros da avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de Atas de reunião do Júri do procedimento, publicitadas no sítio da Internet da ANQEP, I.P., em <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção e na plataforma onde a candidatura foi apresentada.

14 - Para o exercício do direito à audiência prévia do(a) interessado(a) é obrigatório que as alegações sejam efetuadas através da plataforma onde a candidatura foi apresentada.

15 - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

16 - Nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente Aviso será publicitado de forma integral na Bolsa de Emprego Público em <https://www.bep.gov.pt>, por extrato na 2.ª série do Diário da República e no sítio da internet da ANQEP, I.P., em <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção.

