

*[Handwritten initials]*

**Assunto:** PROCEDIMENTO PARA MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ORGAOS OU SERVIÇOS DE UM ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA

**Data:** 30/maio de 2022

**Hora:** 10H00

Paços do Concelho

**Local:**

**Presentes:** Presidente: Eng. Nuno Filipe Gonçalves Medon Ferreira, Chefe de Divisão Edifícios e Equipamentos, 1º Vogal Efetivo: Dr. Fernando Alberto Pedroso e Silva, Diretor de Departamento Administração Geral e 2º vogal efetivo: Dr.ª Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

**Distribuição:** Ata de Critérios

**ATA Nº 1**

Aos trinta dias do mês maio de dois mil e vinte e dois, reuniram os Senhores, Nuno Filipe Gonçalves Medon Ferreira, Chefe de Divisão de Edifícios e Equipamentos, Fernando Alberto Pedroso Silva, Diretor de Departamento Administração Geral, em regime de substituição e Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, aprovado por deliberação de Câmara Municipal de 27 de maio de 2022, e despacho da Senhora Presidente de 30 de maio de 2022, do qual o primeiro é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos.

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final:

**1 - Métodos de seleção** – Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção.

**2 - Requisitos de Admissão:**

**2.1** – Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função;

**2.2** – Ser detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em efetividade de funções, na carreira/categoria de Especialista de Informática;

**2.3** – Caracterização do posto de trabalho: – Exercer funções em concordância com a legislação em vigor, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades:

- Participar no planeamento e execução de projetos informáticos de infraestruturas tecnológicas;

- Assegurar a instalação, configuração, gestão e administração de sistemas Windows e Linux, virtualização, armazenamento, salvaguarda e reposição de dados e gestão de redes de dados; -----
- Assegurar a aplicação dos mecanismos de acesso, segurança, confidencialidade e integridade da informação; Assegurar a administração de portais e aplicações;-----
- Definir e documentar procedimentos de gestão e de manutenção da infraestrutura de rede;-----
- Assegurar a aplicação dos mecanismos de acesso, segurança, confidencialidade e integridade da informação;-----
- Assegurar a administração de portais e aplicações;-----
- Efetuar a análise de requisitos e desenvolvimento de projetos técnicos de suporte aos sistemas de informação da organização;-----
- Assegurar a assistência e apoio ao utilizador.-----

Principais tarefas:-----

- Instalar componentes de hardware, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;-----
- Instalar software, designadamente, programas e aplicações informáticas necessárias ao desenvolvimento do normal dos trabalhadores do Município do Marco de Canaveses;-----
- Criar e gerir redes e sistemas informáticos internos;-----
- Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controle e operação dos sistemas, computadores periféricos e dispositivos de comunicação 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 trabalhadores do Município do Marco de Canaveses na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;-----

- Colaborar com os restantes serviços no provisionamento das condições de infraestrutura, compreendendo hardware e software, necessárias à operação e desenvolvimento das suas atividades;-----
- Prestar serviços de apoio técnico, suporte e de implementação dos sistemas aos trabalhadores do Município do Marco de Canaveses;-----
- Arranjar e manter operacional todos os equipamentos informáticos internos necessários ao desenvolvimento dos serviços;-----
- Controlar o sistema de segurança do sistema informático, verificando a existência de ataques e coordenando a realização de testes de intrusão e assegurar o cumprimento das políticas de segurança;-----
- Parametrizar, fazer o suporte, instalar e apoiar na utilização de todos os equipamentos informáticos necessários ao normal funcionamento dos serviços, tais como computadores, tablets, telemóveis, etc;-----
- Gerir plataformas com Sistema de tickets.-----

O Perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade.-----

**3 – Avaliação Curricular (AC)** - com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Literária (HL); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{(HL) + (FP) + 2*(EP) + (AD)}{5}$$

3.1 - Habilitação Literária (HL), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

a) Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função – 20 valores. -----



**3.2 - Formação Profissional (FP)** - em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Total de horas de formação inferior a 100 horas - 8 Valores; -----

- Total de horas de formação superior ou igual a 100 e inferior a 200 horas- 12 valores; -----

- Total de horas de formação superior ou igual a 200 e inferior a 300 horas – 16 valores; -----

- Total de horas de formação superior ou igual 300 e inferior a 400 horas- 18 valores; -----

- Total de horas de formação superior ou igual 400 – 20 valores; -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

**3.3 – Experiência Profissional (EP)** – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 5 anos de experiência profissional – 10 valores; -----

- Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional – 14 valores; -----

- Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional – 18 valores; -----

- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

**3.3.1** – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

**3.4 - Avaliação de Desempenho (AD)** – considerar-se-á a média dos últimos três biénios, de acordo com a nota quantitativa, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- 1 a 1,999 – 8 valores; -----

- 2 a 3,999 – 14 valores; -----

- 4 a 5 – 20 valores; -----

- Em caso de ausência de avaliação do desempenho por razões não imputáveis ao candidato – 12 valores. -----

3.5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4 - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – com uma ponderação de 60% na valoração final e incide sobre os parâmetros: Experiência Profissional, Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Motivação, cujo resultado será determinado pela seguinte fórmula: -----

$$EPS = (2*EP + CC + RI + M) / 5$$

A – **Experiência Profissional** – visa avaliar a qualidade da experiência profissional e o nível de preparação do candidato para o exercício da função. -----

B – **Capacidade de Comunicação** – visa avaliar a capacidade de comunicação em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre os temas abordados. -----

C – **Relacionamento Interpessoal** – visa avaliar atitudes e comportamentos em que se ponderará a capacidade para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização. -----

D – **Motivação** – visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura, o interesse e a disponibilidade do candidato para a função, face ao conteúdo e a exigência da carreira e categoria. -----

4.1 – A classificação qualitativa de cada parâmetro, resultará da votação nominal por maioria, com recurso à média aritmética ponderada, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Para este efeito, utilizar-se-á o modelo de ficha correspondente ao anexo I da presente ata. -----

4.2 – Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar a grelha de classificação anexa (anexo II) à presente ata, que compreende o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação com as aceções em que são tomadas, o seu escalonamento por níveis, definições e valoração explícita, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos: -----

- Tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos; -----
- Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos; -----
- Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função; -----
- Obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si. -----

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

5 - A **classificação final** dos candidatos 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, pela seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC*40\%) + (EPS*60\%) \text{ -----}$$

CF = Classificação final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

5.1 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se não aprovados. -----

6 – Em situação de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, aplicar-se-á os seguintes critérios:

- Maior número de anos de experiência profissional na área para que o concurso se destina; -----

- Maior número de anos de experiência profissional na Administração Pública; -----

- Maior número de horas de formação profissional; -----

- Maior nível de formação académica e/ou profissional. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Juri

*Demónio Rebelo*

*Isabel Medeiros*



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

**ANEXO I**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)  
RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DE UM  
ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA**

Nome: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Presidente	Vogal 1	Vogal 2	Nota Final (Nível)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
Experiência Profissional					
Capacidade de Comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
Motivação					
<b>Valorização final da Entrevista (média ponderada)</b> <b>EPS = (2*EP+CC+RI+M)/5</b>					

Níveis (de acordo com Anexo II) Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente

**Experiência profissional:**

**Capacidade de Comunicação:**

**Relacionamento Interpessoal:**

**Motivação:**

Na Entrevista Profissional de Seleção foi atribuída a nota de \_\_\_\_\_

O Presidente do Júri:

O Vogal Efetivo:

O Vogal Efetivo:

## ANEXO II

### RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Nível	Comportamento Observado	Valores
Elevado	Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muita boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
Bom	Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16
Suficiente	Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12
Reduzido	Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8
Insuficiente	Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4

### MOTIVAÇÃO

Nível	Comportamento Observado	Valores
Elevado	Evidencia elevado interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	20
Bom	Evidencia grande interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	16
Suficiente	Evidencia bastante interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	12
Reduzido	Evidencia algum interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	8
Insuficiente	Evidencia escasso interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	4

## ANEXO II

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Nível	Comportamento Observado	Valores
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
Insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4

### CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO

Nível	Comportamento Observado	Valores
Elevado	Demonstra elevada capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20
Bom	Demonstra boa capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12
Reduzido	Demonstra reduzida capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	4