

[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: -----

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

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

Jerónimo 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					
Valorização final da Entrevista (média ponderada) EPS = (2*EP+CC+RI+M)/5					

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:

Handwritten signature and initials in the top right corner.

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