

Ata n.º 1
Definição de critérios
Procedimento de mobilidade interna
Recrutamento de trabalhador(a) - um posto de trabalho na carreira/categoria de
assistente técnico para a Divisão de Informática

Aos oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu o júri designado por despacho do Sr Presidente de três de maio do mesmo ano constituído por Davide de Jesus Matos Rosa, Chefe da Divisão de Informática, na qualidade de Presidente do júri; Rui Miguel Santos Pereira, Especialista de Informática da Divisão de Informática, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, e David Manuel do Espírito Santo Lopes, Técnico de Informática da Divisão de Informática, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento por mobilidade em epígrafe. -----

Requisitos: -----

Só é admitido o(a) candidato(a) que: -----

. Seja detentor(a) de relação jurídica de emprego previamente estabelecida, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; -----

. Tenha a habilitação literária exigida: 12.º ano de escolaridade, não sendo admitida a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissional; -----

. Exerça funções na carreira e categoria de assistente técnico; -----

A titularidade dos requisitos deve ser comprovada por declaração emitida pelo serviço de origem e cópia legível do certificado de habilitações ou outros documentos idóneos. -----

Caracterização do posto de trabalho: -----

O posto de trabalho a ocupar integra a Divisão de Informática, com competências em matéria de conceção, administração, manutenção e adequada exploração dos sistemas informáticos centrais, redes de comunicações, sites e bases de dados instalados, incluindo os respetivos sistemas de proteção, segurança e controlo de acesso da responsabilidade direta da divisão ou atribuídos à exploração de outras entidades, designadamente para o exercício das seguintes atividades: -----

- Exercer as funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico referidas no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional; -----

- E, em concreto, o exercício de funções na Divisão de Informática que implica, entre outras:

· Assessoria na contratação de obras e serviços municipais que integrem infraestruturas de comunicações e equipamento informático; -----

· Triagem e auditoria das solicitações à área de helpdesk; -----

· Gestão de contratos; -----

· Elaborar, em articulação com as outras áreas de atuação da Divisão de Informática e com os serviços, a programação plurianual das necessidades de recursos, equipamentos e suportes lógicos; -----

· Assessoria de processos de contratação de equipamentos e serviços ; -----

· Manter o inventário de equipamentos atualizado; -----

- Ser responsável pela qualidade e gestão de relações com clientes e fornecedores no âmbito dos Sistemas Informáticos.-----

----- **Métodos de seleção:** -----

Os métodos de seleção serão a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, esta a aplicar no caso de haver mais de um candidato(a) admitido(a): -----

- Avaliação curricular; -----
- Entrevista de avaliação de competências; -----

O Júri entende excluir os candidatos(as) que:-----

- Não estejam integrados na carreira de assistente técnico; -----
- Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não se lhes aplicando o método seguinte; -----
- Quem não compareça para a realização do segundo método de seleção. -----

A **avaliação curricular (AC):** -----

A AC visa ponderar a qualificação de cada candidato(a), designadamente, a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tempo de exercício de funções, bem como o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação Académica (HA); -----
- Formação Profissional (FP); -----
- Experiência Profissional (EP). -----
- Avaliação de desempenho (AD); -----

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderando os itens que se seguem conforme fórmula: -----

$AC = [(35\% \cdot HA) + (15\% \cdot FP) + (35\% \cdot EP) + (15\% \cdot AD)]$, sendo: -----

a) Habilitação Académica (HA): -----

Pondera a titularidade de grau de escolaridade de acordo com o perfil exigido, com a seguinte pontuação: -----

- Habilitação exigida – 12 valores; -----
- Ensino Secundário, nível 4 - 14 valores; -----
- Habilitação superior – licenciatura em área não relacionada com o posto de trabalho - 16 valores; -----
- Habilitação superior à exigida – licenciatura em área relacionada com o posto de trabalho (informática / secretariado) 18 valores ; -----
- Habilitação superior à exigida – doutoramento - 20 valores.

b) Formação Profissional (FP): -----

Apenas serão de considerar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, em concreto na área posta a concurso, desde que devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos cinco (5) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas e workshops. Sempre que do 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. O(a) candidato(a) será pontuado(a) até ao limite máximo de 20 valores da seguinte forma: -----

- . Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores;-----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho – 11 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função, até 25 horas - 12 valores. Caso tenha tempo superior, àquela valoração acresce: -----
 - Por cada ação de duração de 4 a 10 horas – acresce 0,25 valor por ação; -----
 - Por cada ação entre 11 e 25 horas – acresce 0,50 valor por ação; -----
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas – acresce 1 valor por ação; -----
 - Por cada ação superior a 50 horas – acresce 1,50 valor por ação; -----
 - Até ao máximo de 20 valores. -----

c) Experiência Profissional (EP): -----

Análise do trabalho desenvolvido, relacionado com a área funcional a ocupar de acordo com a pontuação: -----

- . Sem experiência profissional – 10 valores; -----
- . Com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 11 valores; -----
- . Experiência relevante, não diretamente relacionada com o posto de trabalho - 12 valores; ---
- . Experiência diretamente relacionada com o conteúdo funcional do posto – 15 valores; -----
- . No caso de experiência profissional adequada ao exercício das funções, acresce um (1) valor por cada 3 anos completos (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores; -----

d) Avaliação de desempenho (AD): -----

Pondera a avaliação de desempenho relativa à última avaliação de desempenho atribuída, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

- . Desempenho Inadequado: 08 valores; -----
- . Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- . Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- . Desempenho Excelente: 20 valores. -----

. Ao candidato(a) que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 12 valores. -----

A AC tem uma ponderação para a avaliação final de 50%.-- -----

No caso de haver um único(a) candidato(a) admitido(a) será considerado que a AC vale 100%.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC):-----

Havendo mais de um interessado(a) admitido(a), será feita Entrevista profissional de seleção que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

- . Competências técnicas: b.2.1 - Análise da Informação e Sentido Crítico; b.2.2 - Organização e Método de Trabalho; -----
- . Competências pessoais: b.2.3 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; b.2.4 - Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

. Conhecimentos e experiência: b.2.5 - Conhecimentos e Experiência, enquanto capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á, nomeadamente, nos comportamentos identificados na portaria n.º 359/2013, de 13 de dez., tendo em conta a carreira em causa. -----

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: $AC = (b.2.1 + b.2.2 + b.2.3 + b.2.4 + b.2.5)/5$. -----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

. 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; ----

. 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

. 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

. 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

. 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência.

Cada parâmetro será avaliado com Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente a que correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

O resultado do método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores é determinado pela fórmula: --- $EAC = (0,25MP + 0,25CC + 0,20MI + 0,20RI + 0,10CAM)$. -----

Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 50%. -----

----- **Motivos de Exclusão** -----

Constitui motivo de exclusão: -----

. O incumprimento dos requisitos previstos; -----

. A não comparência à EAC; -----

. A obtenção de valor inferior a 9,5 em qualquer método; -----

A exclusão no primeiro método importa a não submissão ao seguinte. -----

----- **Avaliação Final e Ordenação** -----

A avaliação final (AF) dos métodos de seleção e ordenação dos(as) candidatos(as) resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, aplicando-se a fórmula: -----

$AF = AC * 100\%$ no caso de um candidato(a); -----

Ou $AF = (AC * 50\%) + (EAC * 50\%)$ no caso de dois ou mais candidatos(as). -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de valoração, tem preferência na ordenação final o(a) candidato(a) que, tiver a valoração mais elevada num dos seguinte métodos/fatores de forma sequencial: -----

. 1.º) Valoração obtida na Avaliação curricular (AC); -----

. 2.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção (EAC), de forma sequencial: -----

----- 2.1- Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso; -----

----- 2.2- Experiência Profissional; -----

. 3.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no/s seguinte/s parâmetro/s da AC, de forma sequencial: -----

----- 3.1 - habilitações literárias; -----

----- 3.2 - formação profissional; -----

----- 3.3 - avaliação de desempenho; -----

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos demais parâmetros da EPS, de forma sequencial: -----

----- 4.1- Capacidade de comunicação (CC); -----

----- 4.2 - Motivação e Interesse (MI); -----

----- 4.3- Relacionamento Interpessoal (RI); -----

Em conformidade com o estabelecido no CPA e na portaria n.º 233/2022, de 9 de set., que regula o procedimento concursal, aplicável por analogia, nomeadamente seu art.º 12.º, é proposto que a candidatura do(a) interessado(a) seja apresentada no prazo de 10 dias úteis, mediante preenchimento do formulário disponível na plataforma eletrónica de recrutamento, bem como todas as notificações posteriores sejam efetuadas aos candidatos através da plataforma. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, pelas doze horas e cinquenta minutos, foi pelo presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos. -

O Júri



Assinado por: **RUI MIGUEL DOS SANTOS PEREIRA**
Data: 2023.06.15 09:56:32+01'00'



DAVID MANUEL DO ESPÍRITO SANTO LOPES
Assinado de forma digital por DAVID MANUEL DO ESPÍRITO SANTO LOPES
Dados: 2023.06.14 16:41:30 +01'00'