



DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos vinte e três dias do mês de março de 2021, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira (não revista) de Especialista de Informática e categoria de Especialista de Informática de grau 1, nível 2, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Vítor Nuno Frazão Correia, Especialista de Informática da Câmara Municipal de Porto de Mós, os vogais efetivos: Francisco de Almeida Santos, Especialista de Informática da CIMRL, Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria e Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG.

A reunião teve por objectivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção obrigatórios, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, em conjugação com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro: - Prova de Conhecimentos (PC) + Avaliação Curricular (AC) + Entrevista Profissional de Seleção (EPS), bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

1. Prova de Conhecimentos (PC), A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza teórica e prática, inframencionados, diretamente relacionados com as exigências da função, terá a duração de 120 minutos.

Assume a forma escrita, constituída por 24 questões divididas por 3 grupos, sendo 8 questões de desenvolvimento e 16 questões de escolha múltipla, a pontuação a atribuir a cada questão será indicada na prova e será cotada para um total de 20 valores;

Os grupos A e B serão constituídos por questões de resposta de desenvolvimento na área técnica e jurídica respetivamente, o grupo C será constituído por questões de escolha múltipla.

O critério de atribuição da pontuação é o seguinte:

Perguntas de Desenvolvimento:

- resposta correta e fundamentada - cotação total da questão;
- resposta correta e sem fundamentação - 50% da cotação da questão;
- resposta incorreta - 0 valores;

Pergunta de escolha Múltipla:

- resposta correta - 0,5 valores;
- resposta incorreta - 0 valores;

As situações não enquadráveis, nas referidas acima, serão objeto de ponderação por parte do júri.

I - Conhecimentos Gerais: Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 55 - A/2010, de 31 de dezembro e 66 -B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2007, de 2 de outubro — Estabelece as orientações relativas à acessibilidade pelos cidadãos com necessidades especiais aos sítios da Internet do Governo e dos serviços e organismos públicos da administração central; Decreto -Lei n.º 62/2003, de 3 de abril - Altera o Decreto -Lei n.º 290 -D/99, de 2 de agosto, que aprova o regime jurídico

dos documentos eletrónicos e da assinatura digital; Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (regulamento geral sobre proteção de dados); Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro — Aprova a Lei do Cibercrime, transpondo para a ordem jurídica interna a Decisão Quadro n.º 2005/222/JAI, do Conselho, de 24 de fevereiro, relativa a ataques contra sistemas de informação, e adapta o direito interno à Convenção sobre Cibercrime do Conselho da Europa; Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro - Aprova as linhas gerais do plano global estratégico de racionalização e redução de custos com as TIC na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março (Estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática); Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 - Regime de Vínculos, Carreiras e Remuneração dos Trabalhadores da Função Pública.

II - Conhecimentos Específicos: Os desafios da sociedade da informação; Arquitetura de sistemas de informação; Auditoria e qualidade dos sistemas de informação; Boas práticas na construção de websites da administração direta e indireta do Estado; Gestão e administração de sistemas, bases de dados e redes de comunicações; Gestão, configuração e implementação de servidores e serviços em sistemas de virtualização; Segurança da informação e internet (gestão firewall, backups e antivírus); Execução, configuração e implementação de soluções em equipamento de redes IP; Gestão e implementação de soluções Open Source para sistemas de gestão; Desenvolvimento, implementação e gestão de software aplicacional.

2. 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem, sendo a classificação obtida através da ponderação das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (0,25 \times HA + 0,30 \times FP + 0,35 \times EP + 0,10 \times AD)$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores;

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem participações em acções de formação – 0 valores;

Até 21 horas de formação – 12 valores;

Até 50 horas de formação – 15 valores;

Até 100 horas de formação – 18 valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho.

Até 2 Anos – 10 valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 valores;

Mais de 3 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 valores;

Mais de 16 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado – 8 Valores;

Desempenho Adequado – 15 Valores;

Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuído a classificação de 10 Valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional (percurso profissional) 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.

A entrevista Profissional de Seleção é 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.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: experiência profissional (percurso profissional), capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto nos n.ºs. 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderadas das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da aplicação da fórmula seguinte:

$OF = PC \times 35\% + AC \times 35\% + EPS \times 30\%$, sendo que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Vítor Nuno Frazão Correia

O Vogal,

Francisco de Almeida Santos

O Vogal,

Benedita Catarina Nunes Soares Duarte