

ACTA Nº 1

REUNIÃO DO JÚRI PARA CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA PREENCHIMENTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA (GRAU 1, NÍVEL 2)

Aos 25 dias do mês de maio do ano em curso, pelas 10:00 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia da Mina de Água, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de Mina de Água 25 de janeiro de 2023 para o concurso externo de ingresso para preenchimento, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 posto de trabalho de especialista de informática (grau 1, nível 2) do mapa de pessoal da Junta de Freguesia, constituído por Presidente, Vanessa Melissa Rodrigues Freitas, carreira e categoria de Técnico Superior (jurista), Vogais efetivos: João Manuel Cerejo Pinto, Especialista de Informática, Câmara Municipal da Amadora, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Cidália Maria Esteves Cardoso Jorge, Especialista de Informática, Câmara Municipal da Amadora.

Esta reunião tem como objetivo:

I- Fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

Considerando os nºs 1 e 2 do Decreto-Lei nº 204/98 de 11 de julho, os métodos de seleção são os seguintes: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção (método complementar sem carácter eliminatório):

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (ponderação 40%)

Tem carácter eliminatório e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por 16 questões de escolha múltipla e 2 questões de desenvolvimento. Sendo atribuído 1 valor por cada resposta correta nas questões de escolha múltipla e 2 valores por cada resposta correta nas questões de desenvolvimento. A prova de conhecimentos terá duração de 1h30 minutos com tolerância de 15 minutos, sendo considerados os conhecimentos demonstrados sobre as matérias em apreço, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa ao nível da escolaridade exigida. Terá carácter eliminatório, considerando -se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores ou que não compareceram para a sua realização. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Será atribuído 1 valor por cada resposta correta nas questões de escolha múltipla e 2 valores por cada resposta correta nas questões de desenvolvimento.

Programa da Prova Escrita: A prova escrita terá uma única fase e incidirá sobre as matérias e legislação abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas, até à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada; Código do Trabalho, Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada; Lei n.º75/2013 de setembro, na sua versão atualizada; Lei n.º169/99 de 18 de setembro;

Lei do Cibercrime - Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, podendo visar alguns dos temas que a seguir se enumeram:

- a) Metodologias de análise e desenvolvimento de sistemas de informação;
- b) Sistemas de informação para a gestão das organizações;
- c) A sociedade da informação e a Internet;
- d) Noções de organização da informação;
- e) Noções de gestão de projetos informáticos.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e/ou em vigor à data de elaboração do programa da prova de conhecimentos. Qualquer alteração legislativa posterior será considerada pelo júri aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo ao/à(s) candidato/a(s) proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

Bibliografia:

- Segurança informática nas organizações – São Mamede, Henrique - Editora FCA, 2006, ISBN 978-972-722-411-8;
- Redes informáticas: Conceitos base, topologias e componentes;
- Segurança de sistemas: Conceitos gerais. Componentes e configurações de sistemas de segurança;
- Gestão de Projetos - Vítor Sequeira Roldão (2005);
- UML - Metodologias e Ferramentas Case - Alberto Silva, Carlos Videira, Edições Centro Atlântico (2001);
- Modelos de Governação na Sociedade da Informação e do Conhecimento, Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade de Informação (2009);
- Producing Open Source Software, How to Run a Successful Free Software Project De Karl Fogel, 2010 <http://producingoss.com/en/producingoss.pdf> ;
- Understanding Open Source and Free Software Licensing, por Andrew M. St. Laurent, 2004, <http://oreilly.com/openbook/osfreesoft/book/index.html>;
- Open Sources: Voices from the Open Source Revolution. Vários Autores, 1999, <http://oreilly.com/openbook/opensources/book/index.html> ;
- Using Open Source Web Software with Windows, Eric Hunley, 2005;
- Building Websites with Joomla! 1.5, Hagen Graf, 2008.

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (ponderação 35%)

Através deste método o Júri pretende analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e tipo de funções exercidas.

Assim sendo os parâmetros e respetivos critérios a ponderar são:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA)

Licenciatura na área de Informática	16 valores
Mestrado na área de Informática	18 valores
Doutoramento na área de Informática	20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal e devidamente comprovada, sendo que será valorada de acordo com seguintes critérios:

- a) É atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.
- b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.
- c) A cada dia de formação corresponde 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, é considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h.

1. Participação em cursos ou outras iniciativas similares

Formação	Frequentada há menos de 5 anos	Frequentada há mais de 5 anos e até 7 anos
Por cada módulo de 25 horas	0.40 valores	0.20 valores
Pós-graduação na área de Informática	1 valor	

2 - Frequência de estágios não curriculares:

- a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a 6 meses, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
> 6 meses e até 12 meses	1 valor
> a 1 ano	1,5 valores

3. Monitoragem, desde que certificadas, ações de formação e docência na área para que é aberto o procedimento:

Lecionação de duração até 20 h	0,50 valores
Lecionação de duração até 30 h	0,60 valores
Lecionação de duração superior	0,75 valores

4. Conferências, Seminários, Colóquios e outras iniciativas similares:

Por cada ação como participante nos últimos 7 anos	0,20 valores
Por cada ação como comunicante nos últimos 7 anos	0,40 valores

5. Trabalhos apresentados e ou publicações no âmbito das funções a desempenhar:

Por cada artigo publicado	0,50 valores
---------------------------	--------------

C- Experiência Profissional (EP)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- ≤ 3 anos10 valores
- > 3 ano ≤ 10 anos15 valores
- > 10 anos.....17 valores

Natureza

- Funções Técnicas Superiores1 valor
- Funções de coordenação.....2 valores
- Funções dirigentes.....3 valores

À classificação obtida no item duração, acresce a valoração da natureza.

D- Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A. \times 0,2) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) (ponderação de 25%)

A 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 e terá a duração aproximada de 15 minutos.

Através deste método, o Júri pretende avaliar os seguintes parâmetros:

- Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional
- Capacidade de expressão e fluência verbal
- Preocupação pela valorização e atualização profissionais
- Tolerância à pressão e contrariedade
- Participação na discussão dos problemas e sentido crítico
- Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa (Anexo I) e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL

O Júri, deliberou, ainda, por unanimidade fixar a seguinte Fórmula da Classificação Final:

$$C.F. = \frac{(P.C. \times 40\%) + (AC \times 35\%) + (E.P.S. \times 25\%)}{100}$$

Sendo:

C. F. = Classificação Final

P.C. = Provas de Conhecimentos

AC= Avaliação Curricular

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

ANEXO I

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO

CANDIDATO(A) _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO _____

Elemento A _____

Presidente/vogal

Elemento B _____

vogal

Elemento C _____

vogal

Amadora, ____/____/____

FACTORES DE APRECIÇÃO	AVALIAÇÃO	
	Membros do Júri	Votação Nominal
Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	
Capacidade de expressão e fluência verbal	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	
Preocupação pela valorização e atualização profissionais	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	
Tolerância à pressão e contrariedade	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	
Participação na discussão dos problemas e sentido crítico	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	
Motivações e interesses	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação por maioria	

FATORES DE APRECIACÃO

1. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional

Conjunto de conhecimentos detidos pelos candidatos, ao nível de saberes, informação, técnica e experiências profissionais, exigíveis para o desempenho das funções a que respeita o recrutamento, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através do exercício efetivo de tarefas profissionais.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Excelente - Excelente domínio, em simultâneo, de conhecimentos especializados e de uma experiência profissional desenvolvida que permitam a sua perfeita adaptação às funções do posto de trabalho a ocupar	20 valores
2º nível	Bom - Bom domínio, em simultâneo, dos parâmetros acima referidos, que satisfaçam a adaptação às funções do posto de trabalho a ocupar sem exigências de formação específica	16 valores
3º nível	Suficiente - Conhecimentos especializados e experiência profissional suficiente, mas que exijam formação profissional específica para a sua adaptação às funções do posto de trabalho a ocupar	12 valores
4º nível	Reduzido - Conhecimentos e experiência profissional de expressão profissional quantitativa e qualitativas não significativas, que exijam formação profissional inicial dilatada e acompanhamento no exercício das funções	8 valores
5º nível	Insuficiente - Conhecimentos e experiência profissional nulas, desaconselhando-se qualquer esforço de formação profissional	4 valores

2. Capacidade de Expressão e Fluência Verbal

Procura medir a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, sua profundidade, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Evidencia muito desenvolvida capacidade de análise e, bem assim, excelente transparência de ideias e sequência lógica e irrefutável de raciocínio	20 valores
2º nível	Evidencia boa capacidade de análise e comunicabilidade na abordagem de problemas	16 valores
3º nível	Sempre que denote possuir capacidade de análise e fluência verbal suficientes	12 valores
4º nível	Quando demonstre reduzida capacidade de análise e fluência verbal que obstem à transparência de ideias	8 valores
5º nível	Sempre que manifeste alheamento na análise de situações e mutismo consequente	4 valores

3. Preocupação pela Valorização e Atualização Profissional

Pretende detetar o interesse por uma realização profissional constante e por uma permanente aquisição de novos conhecimentos profissionais.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Revelou possuir excelente preocupação pela valorização e atualização profissionais	20 valores
2º nível	Revelou possuir grande preocupação pela valorização e atualização profissionais	16 valores
3º nível	Revelou possuir preocupação pela valorização e atualização profissionais	12 valores
4º nível	Revelou possuir fraca preocupação pela valorização e atualização profissionais	8 valores
5º nível	Mostrou-se completamente desinteressado pela valorização profissional	4 valores

4. Tolerância à pressão e contrariedade

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade para lidar ar com situações de pressão e com contrariedades	16 valores
3º nível	Demonstra capacidade moderada para lidar com situações de pressão e com contrariedades	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades	8 valores
5º nível	Praticamente não demonstra capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades	4 valores

5. Participação na discussão dos problemas e sentido crítico

Constitui um fator através do qual se visa avaliar a capacidade de intervenção, o empenho, a tomada de opções, fundamentação e capacidade de argumentação na procura das alternativas mais indicadas para a solução de problemas apresentados na Entrevista.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Denotou uma excelente participação na discussão dos problemas, com variadas opções pertinentes para a resolução de uma situação	20 valores
2º nível	Denotou ser muito participativo e na discussão dos problemas, com boas opções pertinentes para a resolução de uma situação	16 valores
3º nível	Denotou ser participativo na discussão dos problemas apresentando opções vulgares na participação dos problemas	12 valores
4º nível	Revelou possuir pouco interesse na participação na discussão dos problemas, sendo do contra nas opções apresentadas	8 valores
5º nível	Revelou desinteresse completo e relutância em participar na discussão dos problemas, não argumentando sobre qualquer solução apresentada	4 valores

6. Motivações e Interesses

São avaliados, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência diferente, necessidade em exercer poder, melhoria salarial, a intensidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar	16 valores
3º nível	Demonstra capacidade moderada capacidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar	8 valores
5º nível	Praticamente não demonstra capacidade vocacional para o posto de trabalho a ocupar	4 valores