

**Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Agência para a Modernização Administrativa, I.P., Aviso n.º 2546/2013, de 21 de fevereiro**

**ATA N.º 1**

Aos oito dias do mês de Abril de 2013, reuniu na sede da Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA, I.P.) o júri do procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da AMA, I.P., constituído pelo Engenheiro José António Alves Rodrigues, Chefe da Equipa da Administração Eletrónica e Sistemas de Informação, da AMA, IP, que preside, e pelos vogais efetivos, o Engenheiro Francisco Duarte Silva Castanheiro, Especialista de Informática da AMA, IP, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimento, e a Licenciada Josefina Maria Monteiro Silva Lopes Ramalho, Técnica Superior da Divisão de Pessoas e Comunicação da AMA, IP.

Nos termos do disposto no artigo 22.º, n.º 2, alínea c) e n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e do Aviso n.º 2546/2013, publicado na 2.ª Série do Diário da República de 21 de fevereiro, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do lugar posto a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Os métodos de seleção a adotar no presente procedimento concursal – prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de selecção – terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

**1. PROVA DE CONHECIMENTOS**

Na prova de conhecimentos, o Júri pretende avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos pela forma escrita, sendo que a sua valorização será convertida numa escala de 0 a 20 valores.

## 2. AVALIAÇÃO CURRICULAR:

Para proceder à avaliação, o Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula:

$$AC = (40\% \cdot HA) + (15\% \cdot FP) + (40\% \cdot EP) + (5\% \cdot AD)$$

Em que:

**AC** = Avaliação curricular

**HA** = Habilitação académica

**FP** = Formação profissional

**EP** = Experiência profissional

**AD** = Avaliação de desempenho

A habilitação académica, experiência profissional, formação profissional e a avaliação do desempenho serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

### 2.1. Habilitação académica

Para a ponderação deste factor, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Licenciatura - 10 valores
- Licenciatura em Engenharia na área das TIC – 16 valores
- Licenciatura com especialização ou pós-graduação na área de comunicações - 18 valores
- Doutoramento na área do conteúdo funcional - 20 valores

A classificação máxima deste factor é de 20 valores.

### 2.2. Formação profissional

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações até ao limite máximo de 20 valores:

- Ações de formação até 10 horas – 0,5 valores
- Ações de formação entre 11 horas e 20 horas – 1 valor
- Ações de formação com mais de 20 horas – 2 valores

LAB  
B  
A

- Pós-graduações – 4 valores

### 2.3. Experiência profissional

Neste parâmetro de avaliação será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuir especialmente para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência nos seguintes processos:

- a) Configuração de equipamentos Cisco (switch, router, access points);
- b) Operação de equipamentos Checkpoint;
- c) Operação de equipamentos Fortigate;
- d) Conhecimentos de DHCP;
- e) Conhecimentos de DNS;
- f) Conhecimentos de Radius;
- g) Conhecimentos de Balanceadores de carga;
- h) Conhecimentos de monitorização e alarmística de equipamentos de rede.

A experiência profissional no desempenho efetivo de funções, considerada apenas a que for relevante para a função a desempenhar, é classificada da seguinte forma:

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| • Experiência inferior a 3 anos     | 10 valores |
| • Experiência de 3-5 anos           | 14 valores |
| • Experiência de 5-8 anos completos | 16 valores |
| • Mais de 8 anos                    | 20 valores |

### 2.4. Avaliação de desempenho

Neste parâmetro de avaliação será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período (não superior a três anos) em que o candidato cumpriu ou executou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A respetiva ponderação terá lugar por referência à média das últimas classificações de serviço, até ao máximo de três, atribuídas ao candidato nos momentos em que desempenhou funções atinentes ao posto de trabalho posto a concurso, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, em obediência ao disposto no n.º 1 do artigo 85.º da

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e ao n.º 1 e alínea d) do n.º 2, artigo 11º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, de acordo com as seguintes fórmulas:

1) Conversão da escala do DR n.º 44-B/83 para a escala do novo SIADAP:

$$CS/2=AvDesmp$$

2) Conversão da escala do SIADAP (a partir de 2004) para a escala de 0 a 20:

$$AD=(AvDesmp-1)*5$$

Em que:

CS = Classificação de serviço obtida ao abrigo do DR 44-B/83

AvDesmp = Avaliação de desempenho de acordo com o SIADAP

No caso dos candidatos que não tenham, por motivos que não lhe seja imputáveis, avaliação de desempenho referente ao período a considerar, o Júri determina, nos termos e para os efeitos do artigo 11.º n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que o valor a ter em conta na respectiva fórmula é de 2 valores, aplicando a escala do SIADAP (a partir de 2004), devendo este valor ser convertido à escala de 0 a 20 valores, nos termos do ponto 2) *supra*.

### **3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO:**

Na entrevista profissional de selecção pretende o Júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, valorando-se cada um dos fatores a seguir identificados com a pontuação de 4 a 20 valores, resultando a classificação da entrevista profissional de selecção da média aritmética simples daqueles factores:

#### **3.1. Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso:**

- i) Ausência de conhecimentos – Insuficiente (4 valores);
- ii) Poucos conhecimentos – Reduzido (8 valores);
- iii) Bons conhecimentos – Suficiente (12 valores);
- iv) Muito bons conhecimentos – Bom (16 valores);
- v) Excelentes conhecimentos – Elevado (20 valores).

**3.2. Atitude**– Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, motivação, apresentação e confiança:

- i) Atitude desadequada – Insuficiente (4 valores);
- ii) Atitude pouco adequada – Reduzido (8 valores);
- iii) Atitude adequada – Suficiente (12 valores);
- iiii) Atitude muito adequada – Bom (16 valores);
- iv) Atitude excelente – Elevado (20 valores).

**3.3. Expressão e Fluência Verbais** – Avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio:

- i) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – Insuficiente (4 valores);
- ii) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Reduzido (8 valores);
- iii) Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Suficiente (12 valores);
- iv) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores);
- v) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

#### **4. CLASSIFICAÇÃO FINAL:**

A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

ou

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

**CF** = Classificação final

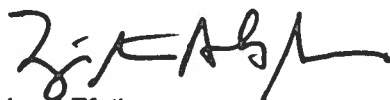
**PC** = Prova de Conhecimentos

**AC** = Avaliação curricular

**EPS** = Entrevista profissional de selecção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente:



1.º Vogal Efetivo:

Francisco Duarte da Silva Costalheiro

2.º Vogal Efetivo:

Prof. Rui Rosalvo