



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA GRAU 1 NÍVEL 2, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-11146

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de dois mil e vinte e um, às 10:00h, por videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Jorge Filipe Batista China, Diretor de Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação da Administração da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Pedro Alexandre Vale Pinheiro, Chefe de Divisão de Infraestruturas de Tecnologias de Informação e Comunicação e Alexandre Miguel Martins dos Santos, Coordenador do Núcleo de Cibersegurança, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a constituição de reserva de recrutamento, a termo resolutivo incerto, para a categoria de Especialista de Informática, grau 1, nível 2, na Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Funções de conceção e aplicação na área de infraestruturas tecnológicas, no âmbito das competências do Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação (SGSIIC) do Centro de Serviços Comuns (CSC) da Administração da Universidade de Coimbra, das quais se destacam:

- Gestão e operação de serviços de Internet
- Gestão dos serviços de autenticação
- Gestão do serviço de correio eletrónico
- Gestão dos serviços de distribuição de software e partilha de ficheiros
- Gestão do serviço de Office 365 nas diversas vertentes (Correio eletrónico, OneDrive, etc.)
- Gestão do serviço de monitorização
- Gestão do serviço de backup
- Gestão do serviço de Voz sobre IP (VoIP)

O perfil de competências do/a candidato/a deve obedecer ao seguinte perfil:

- Experiência em planeamento e projeto de redes informáticas (sistemas de cablagem, equipamentos ativos, IOS da CISCO, ACLs)
- Experiência em protocolo TCP/IP, routing estático e dinâmico - OSPF
- Experiência em serviços de redes (DNS, correio eletrónico, www, caching, SNMP, etc.)
- Experiência em gestão do ecossistema Office 365, nas vertentes de administração de sistemas e segurança
- Conhecimentos nas áreas de administração e configuração de sistemas operativos (LINUX e Windows)
- Conhecimentos de Shell scripting (Perl, Python, PowerShell)
- Conhecimentos nas áreas de gestão e sistemas de Backup, monitorização (Zabbix) e storage (Netapp, QNAP)
- Conhecimentos na área de virtualização de infraestruturas (VMWare, Hyper V e Xen)
- Conhecimentos nas áreas de gestão e configuração de sistemas VoIP (Asterisk e Kamailio SIP Server)

Outras competências:

- Elevada capacidade de relacionamento interpessoal, de cooperação e de trabalho em equipa
- Excelente capacidade de comunicação
- Sentido de responsabilidade e orientação para resultados
- Rigor na execução das tarefas
- Fluência na língua inglesa

Habilitações literárias exigidas: Formação académica de nível de licenciatura no domínio da informática, nos termos do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 12/04/2021, foi determinada (de acordo com o estatuído no n.º 4 do art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual), a abertura de procedimento concursal a que possam concorrer trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e a termo (certo ou incerto), e, ainda, candidatos sem vínculo de emprego público;

Considerando também que foi igualmente definido, no mesmo despacho (de acordo com o estatuído no n.º 6 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e no art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual), que de acordo com o vínculo de emprego público a constituir - vínculo de emprego público a termo resolutivo – o único método de seleção obrigatório a utilizar (para todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP), será a Avaliação Curricular (AC);

Considerando ainda que foi igualmente definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento concursal (ao abrigo do estatuído no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual) será a Entrevista profissional de seleção (EPS);

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP (ou seja, candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo e candidatos sem vínculo de emprego público) serão os que se indicam de seguida:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo ou complementar

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a **qualificação dos candidatos**, ponderando os **elementos de maior relevância para os postos de trabalho** a ocupar futuramente.

A avaliação curricular é 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 elementos a avaliar.

Considerando os postos de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

a. Habilitação académica	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho;
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho;
14	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho;
10	Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento;

b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 3 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com avaliação final expressa	
20	>200 Horas, todas com avaliação final igual ou superior a 18 valores ou Muito Bom;
14	>100 Horas, todas com avaliação final igual ou superior a 14 valores ou Bom;
10	Formação com avaliação final inferior a 14 valores ou não sujeita a avaliação, independentemente do n.º de horas;
8	Sem formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
c. Experiência profissional declarada e comprovada nos últimos 6 anos, avaliando-se o n.º de anos de exercício de funções idênticas, na área com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.	
20	Exercício de funções por período igual ou superior a 3 anos.
14	Exercício de funções por período superior a 1 ano e inferior a 3 anos.
10	Exercício de funções por período inferior ou igual a 1 ano.
8	Sem experiência profissional na área com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.
d. Avaliações do desempenho obtidas entre 2017 e 2020 referentes a funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar	
20	1 menção de Desempenho Excelente
16	1 menção de Desempenho Relevante
12	1 menção de Desempenho Adequado
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual)
0	1 menção de Desempenho Inadequado

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 10\%) + (c \times 40\%) + (d \times 20\%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. **Capacidade de expressão e fluência verbal:** pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato;
- b. **Fluência na língua inglesa;**
- c. **Conhecimentos de informática adequados ao exercício da função;**
- d. **Motivação e interesse:** pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço;
- e. **Conhecimentos e qualidade do percurso profissional:** pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso;
- f. **Interesse pela valorização e atualização profissional:** pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

Este método será classificado em “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 será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d + e + f) : 6$$

De acordo com a determinação reitoral constante do despacho exarado a 12/04/2021, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, através da aplicação, num primeiro momento, à **totalidade dos candidatos**, apenas do **método obrigatório (AC)** e, num segundo momento, pela aplicação do **método facultativo (EPS)** somente a **parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulado no n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

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

Em que **CF** = Classificação Final, **AC** = Avaliação Curricular, e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem caráter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;



b) Valoração da Formação Profissional;

c) Valoração da Habilitação académica de base.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

O recrutamento é sempre iniciado pelos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público previamente constituída, aprovados em todos os métodos de seleção, por forma a dar cumprimento ao disposto no n.º 3 do art.º 30.º da Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas, na sua redação atual.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

Jorge Filipe Batista China

Vogais

Pedro Alexandre Vale Pinheiro

Alexandre Miguel Martins dos Santos