



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO A AFETAR AO SERVIÇO DE INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas 09 horas e 30 minutos, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, Fátima Amorim, de vinte de junho de dois mil e vinte e seis, constituído por Pedro Semião, Coordenador da Informática, na qualidade de presidente, Francisco Carvalho, técnico de informática, na qualidade de primeiro vogal suplente e Jesuína Costa, técnica superior dos Recursos Humanos, todos da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos. -----

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente redação e nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente, ou remetê-lo por correio, sob registo, e com aviso de receção. -----

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são: -----

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências (EAC), aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b); -----

b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e prova de conhecimentos (PC), aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional

imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a). -----

1. A prova de conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 70% para os candidatos previstos na alínea a) e uma ponderação de 30% para os candidatos previstos na alínea b) e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício da função, bem como a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de resposta curta, de escolha múltipla e de perguntas verdadeiro ou falso. Terá duração máxima de 90 minutos, sem consulta. -----

A prova de conhecimentos versará, no todo ou em parte, sobre o seguinte: -----

A linha de comando no sistema operativo Linux.-----

Configuração de Switches Cisco com IOS. -----

Conhecimentos básicos de hardware de computadores e do Sistema Operativo Windows.

Bibliografia: -----

Configuration Guide, Cisco IOS Release 15.1S -----

<https://www.cisco.com/en/US/docs/ios-xml/ios/fundamentals/configuration/15-1s/cf-15-1s-book.pdf> -----

The Linux Command Line by William Shotts -----

<https://sourceforge.net/projects/linuxcommand/files/TLCL/25.12/TLCL-25.12.pdf/download> -----

2. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos. -----

2.2. AAP é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. A entrevista de avaliação de competências (EAC) tem uma ponderação de 30 % e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido. Terá a duração de aproximadamente 30 minutos.-----

3.1. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

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

- 20 valores: o candidato evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência;-----

- 15 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;-----
- 10 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência;-----
- 0 valores: o candidato não evidencia nenhum dos indicadores comportamentais da competência; -----

3.1.2 A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula:

$EAC = (A+B+C+D) / 4$, em que: -----

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão de serviço público e contribuindo pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.-----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. -----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantido o interesse público. -----

B. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.-----
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.-----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.-----

C. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.-----
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.-----
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do

serviço prestado.-----

D. Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.-----
- Contribui para o planeamento das suas tarefas, prestando informação relevante e sugestões.-----
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.-----

3.1.3 A EAC será registada numa ficha individual referente a cada candidato, contendo a indicação das competências avaliadas, pontuação atingida em cada uma delas e a fundamentação do resultado final. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, obtida através da média aritmética simples das classificações de cada competência.-----

4. A avaliação curricular (AC) tem uma ponderação de 40% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

4.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

- $AC = 25\%HA + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD$, caso tenha em que: -----

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade grau académico, do seguinte modo: -----

- De grau exigido à candidatura – 18 valores-----
- De grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores-----

Nota: Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. --

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo: -----



- Sem participação em ações de formação ou frequência de ações de formação sem afinidade com o posto de trabalho - 10 valores; -----
- Detenção de uma ação de formação, com afinidade com o posto de trabalho - 12 valores;
- Por cada ação de formação adicional, com afinidade com o posto de trabalho, acrescerá um valor até ao limite de 20 valores. -----

Notas.-----
- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; -----

- Quando o certificado ou diploma de formação não mencionar o número de horas de formação, serão consideradas 7 horas por cada dia completo e 3,5 horas por meio-dia; ----

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo: -----

- Sem experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover – 10 valores; -----
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 12 valores; -----
- Mais de 12 e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 14 valores; -----
- 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 16 valores; -----
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 20 valores. -----

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo: -----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores; -----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Regular - 12 valores; -----
- Menção correspondente a desempenho Bom - 16 valores; -----

- Menção correspondente a desempenho Muito Bom - 18 valores; -----
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores. -----

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida. -----

5. Nos termos do n.º 6.3 do despacho da Presidente da Câmara, de vinte de junho de dois mil e vinte seis, atendendo à necessidade de economizar meios, quer humanos, quer materiais, e imprimir celeridade ao presente procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção previstos serão utilizados de forma faseada, do seguinte modo:-----

I) Todos os candidatos previstos na alínea a) fazem a prova de conhecimentos, apenas passando à avaliação psicológica os primeiros 10 aprovados nessa prova. De seguida passam à entrevista de avaliação de competências apenas os candidatos considerados aptos na avaliação psicológica.-----

II) Todos os candidatos previstos na alínea b) são avaliados por avaliação curricular, apenas passando à entrevista de avaliação de competências os primeiros 10 aprovados nessa avaliação. De seguida passam à prova de conhecimentos apenas os candidatos aprovados nesta entrevista.-----

Caso mais de um candidato, após a prova de conhecimentos, fique colocado na 10.ª posição, o desempate será efetuado tendo em consideração a classificação mais elevada nas questões de resposta curta. -----

6. Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada a lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com arredondamento até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados: -----

- $CF = 0,70 \cdot PC + 0,30 \cdot EAC$ ou -----
- $CF = 0,40 \cdot AC + 0,30 \cdot EAC + 0,30 \cdot PC$; -----

em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

7. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo efetuados pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtenha classificação inferior a 9,5 valores, ou de Não Apto na avaliação psicológica, não sendo convocado para a realização do método de seleção ou fase seguinte.-----

8. Em caso de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e, subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério de ordenação preferencial: número de horas de formação na área de informática, relacionada com as funções inerentes ao posto de trabalho, prevalecendo o candidato que reunir mais formação.-----

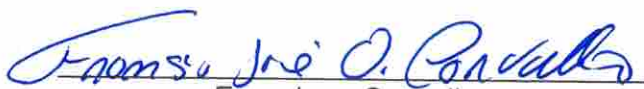
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

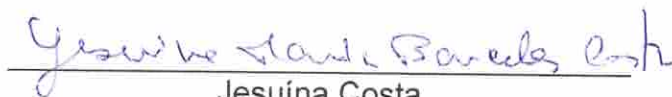
O Júri



Pedro Semião



Francisco Carvalho



Jesuína Costa