

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos dez dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para afetar à subunidade Serviço de Administração de Sistemas, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado na sequência da deliberação proferida pela Câmara Municipal de Ponte de Sor na reunião de 23 de outubro de 2024, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, datada de 21 de outubro de 2024, constituído por:

Presidente - Ricardo Miguel Pais Silva Pereira, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo;

Vogais Efetivos: Suse Isabel Pereira Barradas Horta, Chefe de Divisão Jurídico-Administrativa da Câmara Municipal de Ponte de Sor e Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Diretora de Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento da Câmara Municipal de Ponte de Sor.

A presente reunião teve por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

1 - Métodos de seleção:

Em conformidade com o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão:

1.1 - Aos candidatos que sejam titulares de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- Avaliação Curricular (AC) - Método obrigatório;

 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Método obrigatório;

1.1.1 - Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos.

1.2 - Para os restantes candidatos:

- Prova de Conhecimentos (PC) - Método Obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP) - Método Obrigatório;
- Estes métodos serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2 - Métodos de seleção a aplicar aos candidatos referidos no ponto 1.1:

Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura - 16 valores;

- Grau de Mestre - 18 valores;

- Grau de Doutoramento - 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.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados.

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas.

A formação profissional será valorada nos seguintes termos:

- Sem formação profissional - 8 valores;

- Participação em workshops, colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza = 1 valor/cada;

- Posse de Curso(s) de Pós-Graduação - 4 valores/cada;

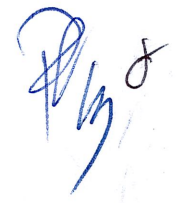
- Ações de formação com duração < a 12 horas - 1 valor/cada ação;

- Ações de formação com duração = ou > a 12 horas - 2 valores/cada ação

Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

- Até 1 ano - 10 valores;

- 
- Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores;
 - De 4 a 6 anos - 14 valores;
 - De 7 a 9 anos - 16 valores;
 - De 10 a 13 anos - 18 valores;
 - Superior a 14 anos - 20 valores.

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

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte

fórmula: $AD = \frac{(A+B+C)}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respetivamente às

avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Excelente - 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8) / 8$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6;

C7 = Competência 7; C8 = Competência 8.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para o serviço público;
- C 2 - Orientação para a mudança e inovação;
- C 3 - Orientação para os resultados;
- C 4 - Análise crítica e resolução de problemas;
- C 5 - Gestão do conhecimento;
- C 6 - Iniciativa;
- C 7 - Organização, planeamento e gestão de projetos;

52
C 8 - Inteligência Emocional.

Ordenação Final (OF)- A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

3 - Métodos de seleção a aplicar aos candidatos referidos no ponto 1.2:

Prova de Conhecimentos (PC), Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica, será de realização individual e numa só fase e terá a duração de 2 horas. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

Não será permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

A prova será constituída por questões de escolha múltipla e fundamentar na parte geral, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo. Não será autorizado o uso de legislação anotada ou comentada.

Na parte específica, será constituída por questões de desenvolvimento, e não será permitida qualquer consulta.

Legislação e Bibliografia necessária à realização da Prova de Conhecimentos em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

(1) Temas (programa da prova):

(a) Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras; Férias, Faltas e Licenças;

(b) Infraestruturas tecnológicas;

(i) Administração de servidores (Sistemas operativos Unix/Linux e Microsoft Windows);

(ii) Administração de sistemas de gestão de bases de dados (SQL);

(iii) Administração e configuração de redes de comunicações (protocolos, topologias, serviços e equipamentos Cisco);

- (iv) Administração de aplicações autárquicas que fazem parte do ERP, preferencialmente da empresa AIRC;
- (v) Virtualização de servidores e desktops (fabricante VMWare e Microsoft);
- (vi) Gestão de soluções de cópias de segurança (fabricante Veeam).
- (vii) Gestão de Soluções de Comunicações Unificadas (fabricantes Cisco e Microsoft)
- (viii) Administração de Microsoft 365;
- (c) Segurança de informação.

(2) Legislação geral:

- (a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais), com as alterações vigentes;
- (b) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações vigentes);
- (c) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho, com as alterações vigentes);
- (d) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- (e) Decreto-Lei 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação.

(3) Legislação/Bibliografia específica:

- (a) Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto (Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço);
- (b) Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho (Regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço);
- (c) Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro (Lei do Cibercrime)
- (d) Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março (Regulamento Geral de Proteção de Dados);
- (e) Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD));
- (f) Redes Cisco para profissionais, de Mário Véstias, da FCA;
- (g) TCP/IP em Redes Microsoft para profissionais, de Paulo Loureiro, Editora FCA;
- (h) Documentação técnica de redes de tecnologia Cisco;
- (i) Documentação técnica de redes de tecnologia Microsoft;
- (j) Documentação técnica de redes de tecnologia VMWare;



(k) Documentação técnica de redes de tecnologia Veeam;

(l) Sítio internet da empresa AIRC em www.airc.pt.

A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método de seleção será avaliado segundo as menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º2 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para o serviço público;
- C 2 - Orientação para a mudança e inovação;
- C 3 - Orientação para os resultados;
- C 4 - Análise crítica e resolução de problemas;
- C 5 - Gestão do conhecimento;
- C 6 - Iniciativa;
- C 7 - Organização, planeamento e gestão de projetos;
- C 8 - Inteligência Emocional.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8)/8$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6;

C7 = Competência 7; C8 = Competência 8.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para o serviço público;
- C 2 - Orientação para a mudança e inovação;
- C 3 - Orientação para os resultados;
- C 4 - Análise crítica e resolução de problemas;
- C 5 - Gestão do conhecimento;
- C 6 - Iniciativa;
- C 7 - Organização, planeamento e gestão de projetos;
- C 8 - Inteligência Emocional.

Ordenação Final (OF) - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (PC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica, avaliada através das menções de Apto ou Não Apto

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, ou de não apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte.


5 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo o empate, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

- Antiguidades das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo;
- Candidato que tiver maior nível académico;

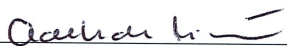
Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo

