



ATA Nº 1

cat
13

-----Aos dezanove dias do mês de junho do ano de 2024, pelas 10h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr. Bruno Oliveira, Diretor do Departamento de Sistemas de Informação, presidente do Júri, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos e Dr. Carlos Delgado, Chefe de Divisão de Aplicações Informáticas e Inovação, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, Licenciatura em Informática, para a Divisão de Aplicações Informáticas e Inovação, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma:-----

-----Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março: Informática (481).-----

-----Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. -----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar serão:-----

-----a) **Prova de conhecimentos**, destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, efetuada em suporte de papel e com permissão de consulta das temáticas/bibliografia/legislação abaixo indicadas (apenas em suporte papel, não podendo ser anotada, nem comentada), devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas, até à data da realização da prova de conhecimentos. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração máxima de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

-----**Legislação e/ou bibliografia geral e específica:**-----

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral dos Trabalhadores em Função Pública; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);-----

-----Sistemas de gestão de base de dados; Gestão de projetos de informática; Telecomunicações e redes de comunicação de dados; Sistemas operativos e linguagens; Administração de sistemas de dados e de redes de comunicação de dados e Segurança de sistemas de dados e de redes de comunicação de dados.-----



h
aut
f

-----Principles of Computer Systems and Network Management. Dinesh Chandra Verma. 2009. Springer. ISBN: 978 -0 -387 -89008 -1; Microsoft Windows PowerShell Programming for the Absolute Beginner, Third Edition. Jerry Lee Ford Jr. 2014. Cengage Learning PTR. ISBN 130 -526 -035 -X; Administração de Redes Informáticas. Fernando Boavida, Mário Bernardes, Pedro Vapi. FCA. ISBN: 978 -972 -722 -695 -5; Gestão de Sistemas e Redes em Linux. Jorge Granjal. FCA. ISBN: 978 -972 -722 -784 -6; Deploying Windows 10: Automating deployment by using System Center Configuration Manager. Andre Della Monica, Russ Rimmerman, Alessandro Cesarini, and Victor Silveira. ISBN: 978 -150 -930 -186 -7; Windows 10 Step by Step. Joan Lambert, Steve Lambert. ISBN: 978 -0 -7356 -9795 -9; Gestão e administração de sistemas, base de dados e redes de comunicações: Tecnologia de Bases de Dados, José Luís Pereira. -----

b) Avaliação psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) Entrevista de Avaliação de Competências** - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado



carh
for
5

aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:-----

-----**HAB – Habilitação académica**: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:-----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

-----**Formação profissional (FP)**:-----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----

-----Nenhuma unidade de crédito – 8 valores;-----

-----De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores;-----

-----De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores;-----

-----De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores;-----

-----De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores e-----

-----Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

-----**Experiência Profissional (EP)**, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:-----

-----Até um ano – 8 valores;-----



2015
19

- Mais de um ano e até dois anos – 10 valores; -----
- Mais de dois anos e até quatro anos – 12 valores; -----
- Mais de quatro anos e até seis anos – 14 valores; -----
- Mais de seis anos e até oito anos – 16 valores; -----
- Mais de oito anos e até dez anos – 18 valores e -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

- de 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- de 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- de 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores e -----
- de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

-----Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. -----

-----A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----**AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)** -----

-----em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HAB = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação de Desempenho -----

-----**b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. -----



Caral
H
S

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. -----

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) Avaliação Psicológica** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. -----

-----**OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --

-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

-----O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

-----Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

-----Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. -----



-----Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as -
As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

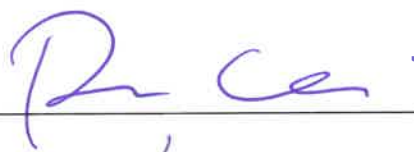
-----A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. -----

-----A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Júri,





carlos do j-
