



D
n

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de dezoito de julho de dois mil e vinte e três, constituído por **Lino Ricardo Ribeiro Machado**, chefe da Divisão de Sistemas de Informação, que presidiu, e, como vogais, **João José Braz Raposo Lopes**, especialista de sistemas e tecnologias de informação e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, técnica superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação, com o perfil profissional de Administrador de Infraestruturas TIC, detentor de licenciatura ou grau académico superior na área de Informática, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 481 – Ciências Informáticas.

De acordo com o despacho do Vereador de Recursos Humanos com data de hoje, que alterou o despacho de 18 de julho de 2023 no que respeita aos métodos de seleção, conforme disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, conjugado com o n.º 2, do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são aplicados neste procedimento os seguintes métodos de seleção:

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Complementar: Prova de Conhecimentos

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias, que se consideram o programa da prova:

- Sistemas Microsoft (Instalação / Monitorização / Manutenção (IMM)): Windows 10 e seguintes, Windows Server 2012 e seguintes, System Center 2016 e seguintes, Active Directory/GPO, Office 2013 e seguintes;
- Sistemas operativos Linux: Centos, Debian, Ubuntu;
- Sistemas de virtualização – (IMM): HyperV 2012 e seguintes;
- Sistema Cloud: Office365, Microsoft365;
- Redes: Cisco, Fortinet, Ubiquiti, MikroTik;
- Gestão de DNS, DHCP, GPO, AD;
- Conhecimentos genéricos de datacenter: LAN, SAN, Storage, Storage NETAPP, Backups (Veeam, Nakivo);
- Segurança: Firewall, Endpoint Security, Ids.
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto - aprova o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD);



- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);

- Lei n.º 109/2009, de 15/09, com a atualização introduzida pela Lei n.º 79/2021, de 24/11 - Lei do Cibercrime.

1.1. A prova de conhecimentos tem a duração de **duas horas**.

1.2. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa da prova, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada) em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

1.3. Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

1.4. Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora de início referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

1.5. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	12 valores

3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional do posto de trabalho a recrutar, caracterizado no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 200 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	20 valores
Mais de 150 até 200 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	18 valores
Mais de 100 até 150 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	12 valores
Até 24 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	10 valores



Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas. Para o caso de o certificado conter a indicação de créditos ECTS, considera-se como valor de conversão de 28 horas por crédito. A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Tempo de serviço	Classificação
Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 até 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 até 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação de Desempenho	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

$$AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (50\%) + AD (10\%)$$



mu

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: responsabilidade e compromisso com o serviço, análise da informação e sentido crítico, conhecimentos especializados e experiência, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + PC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos

5. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

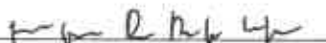
A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

6. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final


Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação no parâmetro conhecimentos especializados e experiência, da Entrevista de Avaliação de Competências.

O JÚRI,
Lino Ricardo Ribeiro Machado





João José Braz Raposo Lopes



Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno

