

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO EXTERNO DE ADMISSÃO A ESTÁGIO PARA INGRESSO NA CARREIRA DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA - DOIS POSTOS DE TRABALHO PARA TÉCNICO DE INFORMÁTICA, GRAU I, NÍVEL 1 (CARREIRA NÃO REVISTA) -----

--- Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, reuniram pelas catorze horas no edifício dos Paços do Concelho, em Tavira, João Daniel Rita Rações Moreira Carvalho, Chefe da Divisão de Informática e Tecnologias de Informação, em regime de substituição e, designado como Presidente do Júri, Rui Miguel dos Santos Marques Guerreiro, Especialista de Informática que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por despacho da Sra. Presidente da Câmara Municipal, n.º 261/2023, de 22 de maio, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

--- Em conformidade com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 julho é designada como secretária, a segunda vogal efetiva.-----

--- Atendendo a que os métodos de seleção a utilizar foram definidos no supracitado despacho e, nos termos do artigo 19.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, deliberou o júri fixar os seguintes parâmetros e critérios para os métodos de seleção: -----

- A Prova de Conhecimentos gerais e específicos (PC), com carácter eliminatório (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores), visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função. Assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 15 minutos, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da mesma. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. O primeiro método de seleção obrigatório é composto por dois grupos, cuja estrutura, conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação se encontram descritos no Anexo I da presente ata e da qual fazem parte integrante. -----

- A Avaliação Curricular (AC), com carácter eliminatório (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores) visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área do concurso. Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA) – onde se pondera a habilitação exigida ou superior; Formação Profissional (FP) – ponderando as ações de

formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso e Experiência Profissional (EP) – onde será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade, tendo em conta o disposto no artigo 22º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Os critérios definidos pelo júri, para este método de seleção encontram-se no anexo II da presente ata e da qual fazem parte integrante, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC = (HA+FP+EP)/3. -----

Sendo que: -----

HA = serão consideradas as habilitações académicas de acordo com o seguinte: -----

Habilitação exigida - 16 valores -----

Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

FP = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo só contabilizadas as formações/certificações comprovadas e até ao limite máximo de 20 valores-----

A formação profissional, em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial a relacionada com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

- Sem ações de formação – 10 pontos.-----

Formação específica (a juntar aos 10 pontos iniciais): -----

- Seminários, colóquios, palestras, e similares - 0,5 ponto por cada ação; -----

- Cursos até uma semana ou até trinta e cinco horas – 1 ponto por cada ação; -----

- Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas – 2 pontos por cada ação; -----

- Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas – 3 pontos por cada ação. -----

Acresce 1 ponto em cursos específicos diferenciados realizados nos últimos sete anos nas seguintes áreas: ---

- Formação em Microsoft Windows;-----

- Formação em Redes;-----

- Formação em Programação; -----

Nas três áreas suprarreferidas, caso se verifique certificação acreditada, acresce 1 ponto por cada.-----

EP = será contabilizado o tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado -----

A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para o qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração de acordo com os seguintes parâmetros: -----

a) – Inexistência de qualquer experiência profissional na área de atividade para o qual o concurso é aberto – 10 pontos.-----

b) - Por cada ano completo no desempenho de funções de conteúdo idêntico às do lugar a preencher –2 pontos;

c) - Por cada ano incompleto no desempenho de funções de conteúdo idêntico às do lugar a preencher – 1 ponto; -----

Em caso algum, este fator poderá exceder 20 pontos.-----

- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, com duração máxima de 30 minutos. Em conformidade com o n.º 2 do artigo 23º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, de acordo com o modelo constante do anexo III. Com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam:-----

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----
- Interesse e Motivação Profissional (IMP); -----
- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG); -----
- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC). -----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (RCS+IMP+CTG+CEC)/4-----$$

--- A Ordenação final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção: -----

$$- OF = [(PC \times 40\%) + (AC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)] -----$$

- Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Nos termos do Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho, constituem motivo de exclusão dos candidatos a não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, bem como, a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicados o/os métodos de seleção seguintes. Os candidatos excluídos são notificados nos termos do artigo 34.º do Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho, para a realização de audiência de interessados. -----

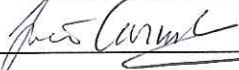
--- A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção. A lista de classificação final é notificada aos candidatos nos termos do artigo 40.º do Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----


--- Em caso de igualdade de classificação final após a aplicação do critério estabelecido no artigo 37º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, deliberou o júri, nos termos do n.º 3 da citada disposição legal que aplicar-se-á como critérios de preferência na ordenação, primeiramente o candidato com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção obrigatório e caso persista o empate, como segundo critério, o candidato com a


melhor classificação obtida no segundo método de seleção obrigatório.-----

--- E não havendo nada mais a tratar, tendo sido tomadas todas as deliberações do júri por unanimidade, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI DO CONCURSO







ANEXO I

Fatores de Avaliação Individual da PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

Conhecimentos gerais:

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada.

Tema 1 — Relação jurídica de emprego público e disciplina: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

Tema 2 — Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as devidas alterações;

Tema 3 — Regulamento e estrutura orgânica do Município de Tavira, publicado pelo n.º Aviso n.º 24308/2022, no Diário da República, 2.ª série, n.º 250, de 29 de dezembro;

Tema 4 — Código do Procedimento Administrativo: Decreto -Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação;

Tema 5 — Estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática: Decreto -Lei n.º 97/2001, de 26 de março e Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril.

Conhecimentos específicos:

- Conceitos de hardware e software com vista à instalação, configuração e manutenção de computadores e periféricos;
- Instalação, manutenção e administração de Sistemas Operativos Microsoft Windows e Linux;
- Conceitos de arquitetura de redes de computadores;

Bibliografia (sem possibilidade de consulta):

Panek, W. (2017). MCSA: Windows 10 complete study guide [PDF]. Indianapolis, IN: Sybex.

Meyers, M., & Jernigan, S. (2022). Comptia network+ certification all-in-one exam guide, eighth edition (exam N10-008) (8th ed.). McGraw-Hill Companies.

LaCroix, J. (2022). Mastering Ubuntu Server (4th ed.). Birmingham, England: Packt Publishing.

Andrews, J. (2013). A+ guide to managing & maintaining your PC. South Melbourne, VIC, Australia: Cengage Learning.

Docter, Q. (2015). CompTIA IT Fundamentals Study Guide [PDF]. Indianapolis, IN: Sybex.

Ficha de Classificação da PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

	Valores	Nome do Candidato	Avaliação
Grupo I			
8 Questões de escolha múltipla (0,5 valores cada)	4		
Grupo II			
40 Questões de escolha múltipla (0,4 valores cada)	16		
TOTAL	20		

ANEXO II

Fatores de Avaliação Individual da AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Nome do Candidato: _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

❖ **Habilitação Académica (HA)**

Habilitação exigida - 16 valores -----

Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

- **Total Parcial HA** -----

❖ **Formação Profissional (FP)**

Sem ações de formação – 10 pontos.-----

Formação específica (a juntar aos 10 pontos iniciais):

- Seminários, colóquios, palestras, e similares - 0,5 ponto por cada ação; -----

- Cursos até uma semana ou até trinta e cinco horas – 1 ponto por cada ação; -----

- Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas – 2 pontos por cada ação; -----

- Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas – 3 pontos por cada ação. -----

Cursos específicos diferenciados realizados nos últimos sete anos:

Acresce 1 ponto em cursos específicos diferenciados realizados nos últimos sete anos nas seguintes áreas:

- Formação em Microsoft Windows;-----

- Formação em Redes;-----

- Formação em Programação; -----

Nas três áreas suprarreferidas, caso se verifique certificação acreditada, acresce 1 ponto por cada.

Total Parcial FP -----

❖ **Experiência Profissional (EP)**

- Inexistência de qualquer experiência profissional na área de atividade para o qual o concurso é aberto – 10 pontos.-----

- Por cada ano completo no desempenho de funções de conteúdo idêntico às do lugar a preencher – 2 pontos; -----

- Por cada ano incompleto no desempenho de funções de conteúdo idêntico às do lugar a preencher – 1 ponto. -----

- **Total Parcial EP** -----

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

AC= (HA+FP+EP)/3.....

ANEXO III

Fatores de Avaliação Individual da ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome do Candidato: _____

Avaliação Final - _____

Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades

Classificação	APRECIÇÃO DO JURI	Avaliação
Favorável preferencialmente <i>20 – 17 valores</i>	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	
Bastante favorável <i>16 – 13 valores</i>	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	
Favorável <i>12 - 10 valores</i>	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	
Favorável com reservas <i>9 - 7 valores</i>	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	
Não Favorável <i>6 - 0 valores</i>	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções

Classificação	APRECIÇÃO DO JURI	Avaliação
Favorável preferencialmente <i>20 – 17 valores</i>	Revelou elevado interesse e motivação profissional	
Bastante favorável <i>16 – 13 valores</i>	Revelou muito interesse e motivação profissional	
Favorável <i>12 - 10 valores</i>	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional	
Favorável com reservas <i>9 - 7 valores</i>	Revelou pouco interesse e motivação profissional	
Não Favorável <i>6 - 0 valores</i>	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional	

Capacidade de trabalho em grupo (CTG)

Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal

Classificação	APRECIÇÃO DO JURI	Avaliação
Favorável preferencialmente <i>20 – 17 valores</i>	Manifesta muito boa capacidade de integração	
Bastante favorável <i>16 – 13 valores</i>	Manifesta boa capacidade de integração	
Favorável <i>12 - 10 valores</i>	Manifesta capacidade de integração	
Favorável com reservas <i>9 - 7 valores</i>	Manifesta pouca capacidade de integração	
Não Favorável <i>6 - 0 valores</i>	Manifesta muito pouca capacidade de integração	

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal e tom de voz)

Classificação	APRECIÇÃO DO JURI	Avaliação
Favorável preferencialmente <i>20 – 17 valores</i>	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso	
Bastante favorável <i>16 – 13 valores</i>	Mostrou boa clareza e fluência do discurso	
Favorável <i>12 - 10 valores</i>	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso	
Favorável com reservas <i>9 - 7 valores</i>	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso	
Não Favorável <i>6 - 0 valores</i>	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso	

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

EPS= (RCS+IMP+CTG+CEC)/4=