

S. João da Madeira
Câmara Municipal

Respeito: nos termos legais, homologo a presente ata e aprovo o programa das provas de concurso.

S. João da Madeira, 17.09.2019
O Presidente da Câmara Municipal

Jorge M. R. Vultos Sequeira

Jorge M. R. Vultos Sequeira
DB
José B.

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Técnico de Informática Grau I Nível 1 para o exercício de funções na Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa

Ata nº 1

--- Aos dezassete dias do mês de setembro do ano de dois mil dezanove, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Presidente do Júri, Ana Paula da Conceição Andrade Azevedo, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa; Vogais efetivos: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos e João Pedro Rodrigues Beito, Especialista de Informática Grau 1 Nível 1, com vista a definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos Específicos (PCE) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

--- A Prova de Conhecimentos Específicos (PCE) com carácter eliminatório, visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício do posto de trabalho a ocupar, será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões, tendo a duração máxima de duas horas e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

--- **Legislação Geral:** Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

--- **Legislação/Bibliografia específica:** a) Regulamento Geral da Proteção de Dados — RGD: Jornal Oficial da União Europeia — L119 de 4 de maio de 2016; https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_pt; <https://www.cnpd.pt/bin/rgpd/rgpd.htm>; b) Tema Modernização Administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio; Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho; Redes, c) Sistemas Operativos e Base de Dados, ERP: Tecnologia de Bases de Dados — Editora FCA; Administração de Redes Informáticas — Editora FCA; Firewalls — Soluções Práticas — Editora FCA; TCP/IP em redes Microsoft — Editora FCA; Linux — Redes e Servidores — SUL Editores; d) Manuais técnicos dos

fabricantes: Firewall — Fortinet — FortiOS 5.6; Switching — HP Procurve; Alcatel Omniswitch; Controlador WIFI — HP WLAN Controller; Cisco — CCNA; NAS — Synology; Central telefónica — IPBrick.

--- A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo avaliados os parâmetros abaixo indicados, aplicando-se a seguinte fórmula:

$$EPS = IMP + RCS + CTG + CEC/4$$

Em que:

EPS - Entrevista Profissional de Seleção;

IMP - Interesse e Motivação Profissional;

RCS - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

CTG - Capacidade de Trabalho em Grupo;

CEC - Capacidade de Expressão e Comunicação.

--- A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos.-----

--- Para cada candidato será elaborada uma ficha, devendo conter a mesma o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.-----

--- Conforme o disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11/07, os resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção são classificados na escala de zero a vinte valores e de acordo com as especificidades de cada método, sendo considerados não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou faltem à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção. A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos do concurso, resultarão da fórmula abaixo indicada, sendo expressa na escala de zero a vinte valores e, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados: -----

$$CF = PCE \times 0,55 + EPS \times 0,45$$

Em que:

PCE - Prova de Conhecimentos Específicos;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

--- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os definidos na Portaria, seguidos dos seguintes critérios de preferência: 1.º Candidato com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção "Interesse e Motivação

Profissional"; 2.º Candidato com idade inferior.-----

--- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-sjm.pt).-----


--- A lista de classificação final dos candidatos, após homologação, e a notificação dos candidatos, (incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção), será afixada nas instalações do Fórum Municipal, sito na morada referida no ponto 8.2 do aviso de publicação, disponibilizada na página eletrónica www.cm-sjm.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação da sua publicitação, nos termos do disposto no artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11/07.-----

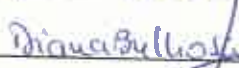
--- Finalmente, nos termos do preceituado nos n.ºs 1 e 3 do artº 21 do D.L. 204/98, conjugado com o descrito no n.º 2 do artº 4 do D.L. nº 238/99, de 25 de junho, o Júri decidiu submeter a presente ata para homologação do Presidente da Câmara Municipal, relativamente à aprovação do programa das provas de concurso.-----

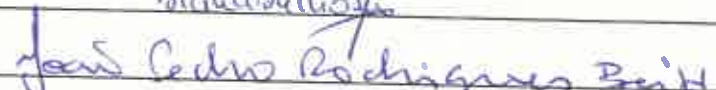
--- E não havendo nada mais a tratar a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião.-----

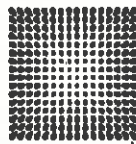
--- Para constar se lavrou a presente ata que vai assinada pelos membros do Júri.-----

O Júri









S. João da Madeira
Câmara Municipal

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Técnico de Informática Grau I Nível 1 para o exercício de funções na Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa

Nome: _____ Data: ___/___/___

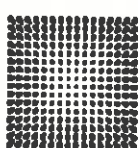
Classificação: _____ Valores.

Parâmetros de Avaliação	Classificação	Fundamentação
Fator A - Interesse e Motivação Profissional		
Fator B - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		
Fator C - Capacidade de Trabalho em Grupo		
Fator D - Capacidade de Expressão e Comunicação		

Resultado	
------------------	--

O Júri

João Pedro Rodrigues Brito



S. João da Madeira
Câmara Municipal

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo Indeterminado de 1 Técnico de Informática Grau I Nível 1 para o exercício de funções na Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com duração até vinte minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo avaliados os parâmetros abaixo indicados:

Fator A: Interesse e Motivação Profissional

Pretende-se analisar a motivação e expectativa do candidato e o interesse demonstrado para o exercício da função, tendo em conta o percurso profissional do mesmo.

Fator B: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

Pretende-se analisar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Fator C: Capacidade de Trabalho em Grupo

Pretende-se analisar a opinião do candidato sobre a capacidade da partilha de informação e conhecimentos, bem como, a execução de tarefas em equipa.

Fator D: Capacidade de Expressão e Comunicação

Pretende-se conhecer a capacidade de interagir adequadamente entre pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como, a fluência verbal e a capacidade de comunicação do candidato.

--- Cada um destes fatores de apreciação compreenderá 5 níveis, aos quais corresponderá, respetivamente a seguinte valoração: -----

1º Nível – Favorável Preferencialmente – 20 valores

2º Nível – Bastante Favorável – 16 valores

3º Nível – Favorável – 12 valores

4º Nível – Favorável com reservas – 8 valores


5º Nível – Não Favorável – 4 valores

--- O Júri atribuirá a cada um dos fatores de apreciação, a valoração correspondente ao nível em que o mesmo for considerado, ou ainda outra valoração que resultar da decisão do Júri, enquadrada nas referências indicadas, podendo a pontuação variar entre 0 e 20 valores.-----

--- Finalmente a classificação final da entrevista corresponderá à média aritmética simples, resultante da consideração da valoração obtida em cada um dos quatro fatores de apreciação.-----

--- Para cada candidato será elaborada uma ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção que fará parte integrante do processo.-----

O Júri



Diana Bulhões

João Pedro Rodrigues Brito
