



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Concurso externo de ingresso para admissão de estagiário da carreira de Técnico de Informática, Grau 1, Nível 1, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal para a Divisão de Informática e Modernização Administrativa – Serviço de Informática e Novas Tecnologias.

ATA NÚMERO UM

Ao dia 23 do mês setembro de 2022, pelas 15:00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado pelo despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 23 de setembro de 2022, para o concurso externo de ingresso de admissão de estagiário tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de Técnico de Informática grau 1 nível 1 não ocupado no mapa de pessoal do Município da Covilhã, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Júlio Manuel de Sousa Costa	Diretor de Departamento de Finanças e Modernização Administrativa
1.º Vogal efetivo: João José Riço Nunes	Especialista de Informática
2.º Vogal efetivo: Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	Técnico Superior

A reunião, conforme estabelece o artigo 27.º, alíneas f) e g) do Decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável à Administração Local, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, em conjugação com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro deliberado o seguinte: -----

Descrição do concurso: -----

DIMA – Serviço de Informática e Novas Tecnologias -----

Técnico de Informática Grau 1 Nível 1 – admissão de estagiário (1 posto de trabalho) -----

1. Perfil dos candidatos: -----

É o constante no artigo 3.º da Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, que define os conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da administração pública. Incumbe-lhe instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização; gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base; planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas; zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação; apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas; projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas; instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado; elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações; desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correto funcionamento e realizar a respetiva documentação e manutenção; colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis. -----

2. Requisitos obrigatórios de admissão previstos no art.º 29 do Decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com o artigo 17.º da LTFP: -----

- a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----



- b. 18 anos de idade completos; -----
- c. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propões desempenhar; -----
- d. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- e. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência, com grau de deficiência igual ou superior a 60%, devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo reservada a competência ao Júri de solicitar os esclarecimentos/comprobativos que lhe permitam avaliar se o tipo de deficiência é compatível com o exercício das funções do posto de trabalho a concurso. -----

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. -----

3. Nível habilitacional exigido: -----

Curso tecnológico, curso de escolas profissionais ou outro curso de qualificação de nível 3 em áreas da informática (conforme decorre do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-lei n.º 97/2001, de 26 de março). -----

4. Métodos de Seleção: -----

Serão utilizados os seguintes métodos de seleção, que terão caráter eliminatório: -----

O método de seleção obrigatório a utilizar é o previsto no artigo 9.º do Decreto-lei n.º 97/2001, de 26 de março, conjugado com o n.º 5 do art.º 20.º do Decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho – Prova de Conhecimentos (PC). -----

O método complementar a aplicar é o previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 19.º do Decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho – Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos dois métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e será obtida com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = 60\% PC + 40\% EPS$$

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4.1 A prova de conhecimentos (PC), será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais, exigíveis e adequados ao exercício do posto de trabalho a ocupar, terá a duração de 90 minutos, será de natureza teórica, sob a forma escrita, de escolha múltipla, com consulta, e incidirá, no todo ou em parte, sobre: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 17 de setembro, na sua atual redação; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; -----
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais). -----

A Prova de Conhecimentos (PC), versará, ainda sobre temas de “sistemas operativos, redes e hardware”. -----

De acordo com o art.º 20.º do decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável por força do art.º 1.º, n.º 2 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no n.º 3 do art.º 37.º da LTFP,



na sua atual redação, não é indicada bibliografia sobre os temas “sistemas operativos, redes e hardware”, dado que serão abordadas matérias previstas no currículo escolar correspondentes às habilitações literárias exigidas no presente procedimento. -----

Foi ainda deliberado que a mesma será constituída por dez questões, cada questão terá a cotação de 2 valores, se corretamente respondida, e fundamentada no total de 20 valores. -- Na resolução das questões, o X deve ser colocado na resposta certa. A fundamentação deve ser completa, ou seja, mencionar o (s) diploma (s), artigo (s), número (s) e alínea (s) que se aplica (m) a cada resposta, sendo descontado 0,5 valores quando insuficientemente fundamentadas e 1 valor na ausência de fundamentação. O X colocado na resposta errada, terá a cotação de 0 valores, ainda que bem fundamentada. -----

4.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado aspetos relacionados com a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com o perfil pretendido. -----

Cada um dos critérios da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será valorado numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até a centésima. O júri deliberou ponderar os seguintes fatores: -----

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesse profissional	Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais.
Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal



Responsabilidade e compromisso para com o serviço	Avaliará a 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.
--	---

Motivação e interesse profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso.
20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em

	promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

Responsabilidade e compromisso para com o serviço

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de percepção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço.
8 valores	Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando

	deficiente percepção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço.
12 valores	Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço.
16 valores	Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço.
20 valores	Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de caráter público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço.

$$EPS = (F1+F2+F3+F4) / 4$$

Em que: -----

EPS – Entrevista profissional de seleção. -----

F1 – Motivação e interesse profissional. -----

F2 – Relacionamento interpessoal. -----

F3 – Capacidade de comunicação. -----

F4 – Responsabilidade e compromisso para com o serviço. -----

5. Sistema de classificação final e respetiva fórmula: -----

O júri, definiu o sistema de classificação final a aplicar aos candidatos, expresso de 0 a 20 valores, com valoração ate às centésimas que resultará da média aritmética simples, das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção utilizados, aplicada a respetiva ponderação, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham nas provas de seleção ou na classificação final pontuação inferior a 9,5 valores, logo a **fórmula da classificação final** é a seguinte: -----

$$CF = (PC+ EPS) / 2$$

Em que:

CF = classificação final;

PC = prova de conhecimentos;

EPS = entrevista profissional de seleção.

6. Conforme o disposto no art.º 36.º do Decreto-lei n.º 204/98, de 11 de julho, são considerados não aprovados os candidatos que, nos 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. -----

7. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

8. 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 de julho. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

9. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação. A qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

10. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: -----

10.1 A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos são os indicados no formulário de candidatura. -----

10.2 A lista de ordenação final, após homologação, é afixada no placard junto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça do Município 6200-151 Covilhã e disponibilizada na página eletrónica do

Município da Covilhã em www.cm-covilha.pt/camara/recursoshumanos/recrutamento, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série de Diário da Republica com informação sobre a sua publicitação. -----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 16 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

Presidente: Luís Manuel de Sousa Costa

1.º Vogal efetivo: João José Augusto

2.º Vogal efetivo: José Filipe de Sousa