

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

No dia vinte e dois de setembro de dois mil e vinte e cinco, nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Oeste, doravante designada por OesteCIM, sita na Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, em Caldas da Rainha, pelas quinze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da OesteCIM, para a Divisão de Desenvolvimento Económico e Promoção Turística Intermunicipal, através de despacho do Primeiro Secretário, datado de vinte e dois de setembro, estando presentes: Paulo Alexandre Carvalho Fialho, na qualidade de presidente, Helena Isabel Simões dos Santos e Rogério Paulo Moura Duarte, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo os seguintes pontos:

1. Definição do perfil de competências a aplicar aos métodos de seleção;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, bem como o sistema de valoração final;
3. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos com vínculo e com identidade funcional, bem como o sistema de valoração final.

1. Definição do perfil de competências a aplicar aos métodos de seleção

A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (Anexo I).

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, bem como o sistema de valoração final

Para os candidatos que não estão abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica como métodos de seleção obrigatórios e a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, sendo que:

2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 60% da nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, com possibilidade de consulta, terá uma duração de noventa minutos, sendo a valoração expressa numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova é estruturada em duas partes, sendo a primeira constituída por dez perguntas de escolha múltipla e a segunda por três perguntas de desenvolvimento.

Para os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que apresentem o comprovativo do grau de deficiência até dez dias úteis antes da aplicação do método de seleção, quando não apresentado no momento da candidatura, a duração da prova poderá ser alargada dos noventa minutos até aos cento e vinte minutos.

Os candidatos convocados deverão apresentar-se para fazer a prova quinze minutos antes da hora agendada para o início da mesma, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção.

Serão motivos de exclusão na prova de conhecimentos: A falta de identificação do/a candidato/a no campo destinado para o efeito e/ou a inclusão noutra local de qualquer elemento que permita a sua identificação; Quaisquer outras condutas fraudulentas e/ou impróprias.

A prova versará sobre matéria relacionada com as exigências da função, fixando-se a legislação de enquadramento para os temas objeto da prova e para as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata

até à data de realização da prova de conhecimentos, a saber:

Matérias de conhecimento geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código de Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 5 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Trabalho (CT), Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Constituição da República Portuguesa;

Matérias de conhecimento específico:

Legislação:

- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho.

Bibliografia:

Pedro Veiga, Tecnologias e Sistemas de Informação, Redes e Segurança, SPI – Sociedade

Portuguesa de Inovação, Porto, 2004, ISBN: 972-8589-39-5, disponível em

https://www.spi.pt/documents/books/inovacao_autarquia/tecnologia.html;

Luís Borges Gouveia e João Ranito, Sistemas de Informação de Apoio à Gestão, SPI – Sociedade

Portuguesa de Inovação, Porto, 2004, ISBN: 972-8589-43-3, disponível em

https://www.spi.pt/documents/books/inovacao_autarquia/sistemas.html.

2.2. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação é aferida nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo vertida numa ficha individual.

2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista é vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através da aplicação de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (30 \% \times OSP + 20 \% \times OPMI + 25 \% \times OPR + 25\% \times ACRP)$$

Competências a avaliar:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (OSP): Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.
- b) Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
- c) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (OPMI): Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- b) Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.
- c) Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OPR): Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- b) Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- c) Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (ACRP): Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
- b) Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
- c) Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

Estas competências serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos indicadores comportamentais, de acordo com o com o descrito no perfil de competências que se apresenta no Anexo I.

2.4. A Classificação Final (CF) dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 60 \% \times PC + 40\% \times EAC$$

Legenda:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos com vínculo e com identidade funcional, bem como o sistema de valoração final

Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que:

3.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho pretendida, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente

comprovados.

A avaliação é refletida numa ficha de avaliação curricular e é expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação de média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (20 \% \times HA + 25 \% \times FP + 40 \% \times EP + 15 \% \times AD)$$

3.1.1. No parâmetro habilitação académica (HA), nas áreas de formação identificadas no n.º 1 da presente ata (curso Tecnológico de nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual) consoante o nível habilitacional de que o candidato é detentor, a pontuação será atribuída de acordo com o seguinte quadro:

Habilitação Académica	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré bolonha	18 valores
Mestrado pós bolonha ou licenciatura pré bolonha	16 valores
Licenciatura pós bolonha	12 valores

3.1.2. No parâmetro formação profissional (FP) serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, mediante apresentação de cópia de certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

Caso o certificado da ação de formação não indique o número de horas frequentadas, cada dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional, de forma cumulativa, de acordo com o seguinte quadro:

Formação Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 200 horas	20 valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas	18 valores
Igual ou superior a 90 e inferior a 100 horas	15 valores
Igual ou superior a 35 e inferior a 90 horas	13 valores
Inferior a 35 horas	10 valores

3.1.3. No parâmetro experiência profissional (EP) serão considerados os anos de experiência profissional

a desempenhar funções diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, que se encontre devidamente comprovado pela entidade onde foram exercidas as funções, pontuando-se a experiência profissional de acordo com o seguinte quadro:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 10 anos	20 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	17 valores
Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos	14 valores
Inferior a 1 ano	10 valores

3.1.4. No parâmetro avaliação do desempenho (AD) será considerada a média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, nos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Desempenho Insuficiente/Inadequado/Necessita de Desenvolvimento = 8 valores;

Desempenho Suficiente/Regular = 10 valores;

Desempenho de Bom/Adequado = 12 valores;

Desempenho de Muito Bom/Relevante = 16 valores;

Desempenho de Excelente/Mérito Excelente = 20 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 60% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista é vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através da aplicação de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (30 \% \times OSP + 20 \% \times OPMI + 25 \% \times OPR + 25\% \times ACRP)$$

Competências a avaliar:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (OSP): Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu

exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.
- b) Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
- c) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (OPMI): Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- b) Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.
- c) Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OPR): Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- b) Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- c) Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (ACRP): Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.

- b) Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
- c) Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

Estas competências serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos indicadores comportamentais, de acordo com o com o descrito no perfil de competências que se apresenta no Anexo I.

3.3. A Classificação Final (CF) dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40 \% \times AC + 60 \% \times EAC$$

Legenda:

CF - Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

4. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- a) Avaliação obtida na prova de conhecimentos ou avaliação curricular (candidato sem vínculo ou candidato com vínculo e identidade com o posto de trabalho);
- b) Avaliação obtida na competência, Orientação para o Serviço Público;
- c) Avaliação obtida na competência, Análise Crítica e Resolução de Problemas.

5. O júri deliberou, ainda, que as notificações e convocatórias aos candidatos são efetuadas por correio eletrónico, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e conforme, foi assinada pelos presentes.

O Presidente do Júri,

Paulo Alexandre Carvalho Fialho

A 1.ª Vogal Efetiva

Helena Isabel Simões dos Santos

O 2.ª Vogal Efetivo

Rogério Paulo Moura Duarte

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira: Carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

Enquadramento na estrutura orgânica: Divisão de Desenvolvimento Económico e Promoção Turística Intermunicipal

Identificação das principais atividades/tarefas: O posto de trabalho a preencher corresponde à carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação, tendo como conteúdo funcional o descrito no Anexo III ao Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, a que se refere o respetivo artigo 10.º.

B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Habilitações Académicas: Curso Tecnológico de nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área: Não;

Formação profissional na área valorizada: Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

C 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada.

C 2 - CARATERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Persuasivo, autoconfiante, crítico, planificador, metódico, consciencioso, responsável, cumpridor,

emocionalmente controlado e realizador.

C 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação e definição e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

COMPETÊNCIA	DEFINIÇÃO	INDICADORES COMPORTAMENTAIS
Orientação para o Serviço Público	Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: a) Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. b) Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. c) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
Orientação para a Mudança e Inovação	Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. b) Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os

		recursos necessários para concluir tarefas e projetos. c) Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
Organização para os Resultados	Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. b) Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. c) Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
Análise Crítica e Resolução de Problemas	Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	Traduz-se nos seguintes comportamentos: a) Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas. b) Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos. c) Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de

		encontrar soluções eficazes para os problemas.
--	--	--