

**ATA N.º 1**

Aos 28 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, nas instalações da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, nomeado pelo despacho n.º 10 do Sr. Secretário Executivo, para recrutamento de um trabalhador da carreira especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa para o ano de 2024, constituído da seguinte forma: -----

**Presidente: Mónica Liliana Dias Cardoso**, Técnica Superior – Jurista da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa; -----

**Primeiro vogal: António Manuel Monteiro Alexandre**, especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, na Camara Municipal de Castelo Branco; -----

**Segundo vogal: Leandro Miguel Simões Nunes**, especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, na Camara Municipal da Sertã; -----

A reunião teve por finalidade a definição dos parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no artigo 7º e n. 2.º do artigo 9.º da portaria 233/2022, de 09/09. -----

Pelo exposto, o júri pronunciou-se e deliberou da seguinte forma: -----

**A.** No seguimento do ponto F do despacho n.º 07/24, de 19/02, do Primeiro Secretário Executivo, do artigo 17.º da portaria 233/22, de 09 de setembro, dos pontos 12-I) e 12-II) do aviso de abertura e do artigo 36.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho os métodos de seleção a utilizar consoante os casos, são: -----

- a) Prova escrita de conhecimentos -----
- b) Avaliação curricular -----
- c) Entrevista de avaliação de competências -----

**B.** Conforme o N.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e o ponto 12-I), os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de

*Handwritten signature*

seleção a utilizar, (salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto C) da presente ata, são os seguintes: -----

I - Avaliação Curricular -----

II - Entrevista de Avaliação de Competências -----

Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF = AC (55%) + EAC (45%), em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de competências. -----

I. **Avaliação Curricular:** Avaliação Curricular- visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. -----

a) O resultado da avaliação do método é expresso na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = (HA + FP + EP + AD) / 4 -----

em que: -----

1. HL = Habilitações Académica;
2. FP = Formação Profissional;
3. EP = Experiência Profissional;
4. AD= Avaliação de Desempenho

1. HL = Habilitações Académica -----

1.1 Habilitação académica correspondentes ao grau exigido a candidatura ---- 18 valores;

1.2 Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ---- 20 valores.

M + A.

2. Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

Sem formação ----- 0 valores;

Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação -----1 valor

2.1 Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos. -----

2.2 Nos documentos que não fazem referência a carga horaria, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----

2.3 Nos casos em que haja omissão de carga horaria e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----

2.4 Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

2.5 A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -----

3. Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções: -----

Até um ano ----- 4 valores;

De 1 a 5 anos ----- 8 valores

De 5 a 15 anos ----- 12 valores

De 15 a 25 anos ----- 16 valores

Superior a 25 anos ----- 20 valores

4. Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 4 anos (ou correspondente a dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividade identifica as do posto de trabalho a ocupar, (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada a administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro): -----

Desempenho inadequado (2 a 2,999 pontos) ----- 8 valores;

Desempenho Adequado (3 a 3,999) -----12 valores;

Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores;

Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos) ----- 20 valores.

11 x 12  
A1

4.1 A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas as classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 2 ciclos de avaliação, expressa até as centésimas. -----

II. Entrevista de Avaliação de competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

II.1 A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas as questões do guião de entrevista, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

II.2 - A realização da entrevista tem por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n. 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes: -----

- a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----
- b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; -----
- c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas; -----
- d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

C. Para os restantes candidatos, deliberou o júri, no que respeita a fixação dos critérios de avaliação e ponderação da prova escrita de conhecimentos e avaliação curricular. Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF = PEC (70%) + AC (30%), em que: CF = Classificação Final, PEC = Prova escrita de conhecimentos,

+ B  
A.

AC = Avaliação Curricular. -----

I. Prova Escrita de Conhecimentos - Visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

a) Na prova escrita de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até as centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

b) A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 60 minutos e, será de realização individual, sob anonimato, com consulta da legislação não anotada nem comentada, incidindo a parte geral sobre os temas vertidos nos seguintes diplomas legais: Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo D.L. 4/2015 de 7 de janeiro, na redação atual; Código dos contratos públicos (CCP) aprovado pelo D.L. 18/2008 de 29 de janeiro, na redação atual; Lei das Autarquias Locais (LAL) aprovada pela Lei 75/2013 de 12 de setembro, na sua redação atual e Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, na redação atual. A atualização da legislação referenciada no será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. **Técnica:** Subsistema de armazenamento; Firewall e eventuais Vulnerabilidades, Segurança de informação, Certificados Digitais, Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto (Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço), Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho (Regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço); Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março (Regulamento Geral de Proteção de Dados), sobre a parte técnica sugere-se a leitura dos seguintes manuais: Desenvolvimento avançado para a web - do front-end ao back-end, Ricardo Queirós | Filipe Portela - FCA (2020), Introdução à Cibersegurança - a Internet, os aspetos legais e a análise digital forense, 2.ª Edição Atualizada, Mário Antunes | Baltazar Rodrigues -FCA (2022), Redes de Computadores - Curso Completo, 10.ª Edição Atualizada e Aumentada José Gouveia | Alberto Magalhães -FCA (2013), HARDWARE - TECNOLOGIAS E SOLUÇÕES, José Gouveia | Alberto Magalhães - FCA (2019), Segurança Prática em Sistemas e Redes com Linux, Jorge Granjal (Autor), Edição em Português - FCA - março de 2017, Windows Server 2016 - Curso Completo, António Rosa (Autor), Edição em Português - FCA - junho de 2018. Durante a realização da prova não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático nem o uso de telemóveis. -----

c) A prova de conhecimentos será avaliada segundo os seguintes critérios: -----

1. 100% da cotação - Resposta correta, bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicados com indicação do artigo, número e alínea respetiva;

X  
M.

2. 75% da cotação - Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação; incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis. -----
  3. 50% da cotação - Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta. -----
  4. 25% da cotação - Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável; -----
  5. Sem cotação- Resposta errada ou ausência de resposta. -----
- II. Avaliação Curricular- visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

b) A Avaliação Curricular com uma ponderação de 30%: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA \times 10 \%) + (FP \times 20 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$ , em que: AC = Avaliação Curricular, HA = Habilitação Académica, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho. -----

1. Habilitações literárias correspondentes ao grau exigido a candidatura ---- 18 valores;
  - 1.2 Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ---- 20 valores.
2. Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----
- Sem formação ----- 0 valores;
  - Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor.
- 2.2 Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos. -----
  - 2.3 Nos documentos que não fazem referência a carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----
  - 2.4 Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----
  - 2.5 Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----
  - 2.6 A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -----

+ R.  
A.

3. Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções: -----

- Até um ano ----- 4 valores;
- De 1 a 5 anos ----- 8 valores
- De 5 a 15 anos ----- 12 valores
- De 15 a 25 anos ----- 16 valores
- Superior a 25 anos ----- 20 valores

4. Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 4 anos (ou correspondente a dois biénios), (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada a administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):

- Desempenho inadequado (2 a 2,999 pontos) ----- 8 valores;
- Desempenho Adequado (3 a 3,999) ----- 12 valores;
- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores;
- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos) ----- 20 valores.

4.1 A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas as classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 2 ciclos de avaliação, expressa até as centésimas. -----

D. Em conformidade com o Despacho do Senhor Primeiro Secretário Executivo, do dia 19 de fevereiro de 2024, por razões de celeridade, e pelo facto de o método de avaliação psicológica ser realizado por entidade pública, externa à CIM, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do artigo n.º 19.º da Portaria 233/22, de 09/09. Assim, a aplicação do segundo método apenas será efetuada à parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjunto sucessivos de candidatas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade Legal da sua situação jurídico-funcional, até a satisfação das necessidades. -----

E. Mais, entendeu o Júri clarificar o seguinte: -----

1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, pela ordem atrás referida. -----

