



## Município de Santa Maria da Feira

### Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico de Informática.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 06 de outubro de 2020 e por meu despacho de 28 de dezembro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir desta publicação no Diário da República, procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho, do mapa de pessoal deste Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 Técnicos de Informática:

1 – Procedimento prévio: De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada por S. Ex.ª o Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "As autarquias locais, não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/12, verifica-se não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional, para os postos de trabalho em causa.

Reservas de recrutamento: Não existem reservas de recrutamento internas no Município de Santa Maria da Feira que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa.

2 – Local de trabalho – Área do Município de Santa Maria da Feira.

3 – Caracterização do posto de trabalho a prover:

Desempenhar funções numa das seguintes áreas funcionais: infraestruturas tecnológicas ou engenharia de software: as tarefas inerentes à área de engenharia de infraestruturas tecnológicas são, predominantemente, instalar componentes de hardware e software; As tarefas inerentes à área de engenharia de software são, predominantemente, 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 supervisiona ainda os trabalhos dos técnicos de informática adjuntos, em particular no que respeita ao apoio de utilizadores, à operação de computadores e ao suporte de programação de sistemas de microinformática.

4 – Requisitos de admissão:

4.1 – Requisitos gerais – De acordo com o artigo 17.º da LGTFP:

a) - Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;



santa maria da feira câmara municipal

- b) - Ter 18 anos de idade completos;
- c) - Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) - Possuir robustez física e psíquica indispensáveis ao exercício das funções;
- e) - Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

#### 4.2 – Requisitos especiais:

4.2.1 – Habilitados com curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de Informática.

#### 5– Âmbito de recrutamento:

5.1 – O recrutamento efetuar-se-á nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, sendo aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

5.2 – Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrem em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

#### 6 – Forma e prazo de candidatura:

6.1 – As candidaturas deverão ser entregues no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, em suporte papel, através do preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, disponível no site oficial do Município de Santa Maria da Feira – [www.cm-feira.pt](http://www.cm-feira.pt).

6.2 – Na candidatura deverá identificar expressamente o lugar a que se candidata, mencionando a respetiva referência e o número deste aviso publicado no Diário da República, ou o código relativo ao posto de trabalho a que se candidata, referido na Bolsa de Emprego Público (BEP). Não serão aceites candidaturas que não identifiquem corretamente a referência do procedimento e o posto de trabalho que se candidata.

6.3 – As candidaturas deverão ser enviadas por correio, com aviso de receção, expedido até ao último dia do prazo de candidatura, para: Município de Santa Maria da Feira, Praça da República, – 4520-174 Santa Maria da Feira, ou entregues presencialmente, no serviço de atendimento da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira. Não serão aceites candidaturas efetuadas em suporte eletrónico.

6.4 – Os formulários de candidatura devem ser acompanhados, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado, do qual conste o nome, morada, contactos, incluindo endereço eletrónico, número de cartão de cidadão, número de identificação fiscal, habilitações literárias, funções que exerce, bem como as que exerceu, experiência profissional, com a indicação dos respetivos períodos de duração e atividades exercidas relevantes, assim como formação profissional detidas, com a indicação das entidades promotoras, data de frequência e duração;
- b) Fotocópia do certificado de habilitações;



13

c) Comprovativos da experiência profissional onde conste as atividades desenvolvidas e a respetiva duração;

d) Fotocópia dos comprovativos da formação profissional frequentada, sendo que só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

6.5 – Os/as candidatos/as com deficiência, para efeitos de admissão a concurso, devem declarar, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como, se for caso disso, o meio de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, conforme o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

6.6 – A não apresentação dos documentos previstas nas alíneas a) a d), determinam a exclusão dos candidatos do procedimento concursal;

6.7 – A não apresentação dos comprovativos referidos na alínea d) determinam a não inclusão da experiência e formação, ainda que indicadas no curriculum vitae, para efeitos de avaliação curricular;

6.8 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso implica a exclusão do candidato, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04.

6.9 – Os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público, para além dos documentos acima indicados deverão, ainda, apresentar declaração, autenticada, atualizada, emitida pelo órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente, a relação jurídica de emprego público que detém, a carreira e categoria de que é titular, antiguidade, as funções que executa, a identificação do órgão ou serviço onde presta funções, posição remuneratória que detém, bem como a avaliação de desempenho dos últimos três biénios. A não apresentação desta declaração implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

7 – As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as, implicam a sua exclusão e ser-lhes-á aplicado o respetivo procedimento criminal, nos termos da lei penal.

7.1 - Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8 – Métodos de seleção:

8.1 – Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público 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 que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão: – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

8.2 – Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão: Prova escrita de Conhecimentos (PC) com a duração de 60 minutos e com carácter eliminatório e Avaliação Psicológica (AP);

8.3 – A todos/as os/as candidatos/as será aplicado o método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

8.4 – Os/as candidatos/as referidos no ponto 8.1 podem afastar os métodos de seleção nele referidos nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho desde que o mencione no formulário de candidatura, sendo-lhes, neste caso, aplicados os métodos referidos no ponto 8.2.



**9 - Remuneração:** A correspondente ao Índice 290, como estagiário da carreira de Técnico de Informática, e ao Índice 1/escalão 332, como Técnico de Informática de grau 1/nível 1, após estágio concluído com sucesso, nos termos constantes do Mapa II a que se refere o n.º 1 do artigo 9.º do Decreto – Lei n.º 97/2001, de 26 de março.

**10 – Composição do Júri:**

**Presidente:** Paulo Andrade Anes Andrade Silva, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação, substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo 1º vogal efetivo:

**Vogais Efetivos:** Maria Nazaré Ferreira Martins, Chefe Divisão Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional e Nuno Miguel Silva Heitor Marques Pinho, Especialista de Informática.

**Vogais suplentes:** António Manuel Costa Ramos Monteiro e Filipe Jorge Sousa Amorim, ambos Técnicos de Informática.

**10.1 – O Júri será responsável pelo acompanhamento e avaliação do estágio, realizado nos termos do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, sendo designado no ponto 10, sendo a avaliação e classificação final deste.**

A admissão definitiva na Carreira de Técnico de Informática, dependerá da obtenção de uma classificação final não inferior a Bom (14 valores), no referido estágio.

**11 - Classificação dos métodos de seleção:**

**11.1 – Avaliação Curricular (AC) –** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**11.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) –** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**11.3 – Prova de Conhecimentos (PC) –** A prova escrita de conhecimentos versará sobre a legislação e as matérias constantes do programa abaixo referido. A prova será de natureza teórica e sem consulta a qualquer documentação e graduada de 0 a 20 valores, até às centésimas, sendo a valoração final obtida através da soma das pontuações atribuídas em cada resposta. Terá a duração de uma hora e tolerância de cinco minutos para a entrada.

**11.4 – Avaliação Psicológica (AP) –** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



11.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.6 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção e/ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

11.7 – A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação da seguinte fórmula:

11.7.1 –  $OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

11.7.2 –  $OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica, EPS – Entrevista Profissional de Seleção

11.7.3 - Em situações de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12 – Programa da Prova escrita de Conhecimentos:

12.1 – <http://docs.microsoft.com/en-us/windows-server/>

MICROSOFT, Documentation, Windows Server documentation, Windows Server is the platform for building an infrastructure of connected applications, networks, and web services, from the workgroup to the data center;

- <http://docs.microsoft.com/en-us/powershell/>

MICROSOFT, Documentation, PowerShell Documentation, Official product documentation for PowerShell;

- <http://docs.microsoft.com/en-us/system-center/>

MICROSOFT, Documentation, System Center documentation, System Center documentation for versions 2016 and above. The documentation covers the LTSC and SAC versions of System Center;

- Informática básica

COSTA, R. & ÁQUILA, R.

Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2009;

- Computer Science Illuminated

DALE, N. & LEWIS, J.

Jones and Bartlett Publishers Inc., 2009;

- Informática básica para o ensino técnico profissionalizante

Diógenes Ferreira Reis Fustinoni; Frederico Nogueira Leite; Fabiano Cavalcanti Fernandes.

Brasília, DF : Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2012;



santa maria da feira câmara municipal

- **Html5 Foundations**

**Matt West**

**WILEY, novembro de 2012;**

- <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/HTML/HTML5>

consultado em 09 de outubro de 2020;

- **Pro Css3 Layout Techniques eBook**

**Autor: Sam Hampton-Smith**

**Idioma: Inglês**

**Edição: Apress, abril de 2016**

**ISBN: 9781430265030;**

- <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/CSS>

consultado em 09 de outubro de 2020;

- **Learning Php 7 - A Pain-Free Introduction To Building Interactive Web Sites**

**Autor: David Sklar**

**Idioma: Inglês**

**Edição: O'REILLY MEDIA, INC, USA, maio de 2016**

**ISBN: 9781491933572;**

- [https://www.php.net/manual/pt\\_BR/index.php](https://www.php.net/manual/pt_BR/index.php)

**Manual do PHP;**

- **Mysql**

**Frederico Tavares**

**FCA, fevereiro de 2015;**

- <https://dev.mysql.com/doc/>

**MySQL Documentation;**

- **Javascript - Javascript Programming Made Easy For Beginners & Intermediates (Step By Step With Hands On Projects)**

**Craig Berg Craig**

**Antony Mwau, setembro de 2019;**

- <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/JavaScript/Guide>

**Guia JavaScript;**

- **Microsoft Visual C# Step By Step**

**John Sharp**

**MICROSOFT PRESS,U.S., julho de 2018;**

- <https://docs.microsoft.com/en-us/dotnet/csharp/>

**C# documentation.**

**13 – Parâmetros de avaliação dos métodos de seleção:**

**13.1 – Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam de atas do Júri, que nos termos**



santa maria da feira câmara municipal

do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão publicitadas no site oficial deste Município - [www.cm-feira.pt](http://www.cm-feira.pt);

13.2 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada no site oficial deste Município - [www.cm-feira.pt](http://www.cm-feira.pt), e, os/as candidatos/as aprovados/as em cada um deles serão convocados/as para a realização do método seguinte, através de notificação, nos termos e para os efeitos do artigo 22.º, por uma das formas previstas no artigo 10.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14 – Legislação aplicável - O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro.

15 – Quota de emprego para candidatos com deficiência - Procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

16 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

Município de Santa Maria da Feira, 29 de dezembro de 2020

A Vereadora do Pelouro de Administração e Finanças,

Helena Maria Sá Portela, Dr.ª

