



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

Aviso n.º 8392/2023

Sumário: Concurso interno de acesso geral para provimento de um lugar na categoria de técnico de informática, grau 2, nível 1, da carreira de informática — INF/02/2023.

Concurso interno de acesso geral para provimento de 1 lugar na categoria de Técnico de Informática, Grau 2, nível 1, da carreira de Informática — INF/02/2023

1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com o disposto na subalínea *i*), da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas, torna-se público que por meu Despacho de 31 de março de 2023, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o concurso interno de acesso limitado para o preenchimento de 1 posto de trabalho na categoria de Técnico de Informática, Grau 2, nível 1, da carreira de Informática, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho a concurso, caracteriza-se pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2023 da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão na carreira de Informática, categoria de Técnico de Informática.

3 — Local de trabalho — Área do Município de Vila Nova de Famalicão, sem prejuízo das deslocações inerentes à função. O trabalhador poderá cumprir a jornada diária de trabalho em mais de um local de trabalho, tendo de suportar os custos inerentes a estas deslocações.

4 — Posição remuneratória de referência — A remuneração será determinada de acordo com o previsto no Mapa I ao Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, conjugado com o disposto no n.º 2 do artigo 4.º do mesmo diploma.

5 — Horário de Trabalho — Face à caracterização das funções a desempenhar, o período normal de trabalho diário poderá ser fracionado ao longo do dia, perfazendo um total de 35 horas por semana.

6 — Prazo de candidaturas — nos termos do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, o prazo de candidaturas será de 10 dias úteis, após a publicação do presente aviso de abertura no *Diário da República*.

7 — Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho; Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março; Portaria 358/2002, de 3 de abril; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação.

8 — Cessação do procedimento concursal — O procedimento cessa com o preenchimento dos postos de trabalho em causa.

9 — Requisitos de admissão — Podem candidatar-se ao presente concurso, os trabalhadores que possuam relação jurídica de emprego público previamente estabelecida e pertencentes ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão. Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão gerais e especiais, até ao último dia do prazo para a apresentação da candidatura.

9.1 — Requisitos gerais — constantes do artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os previstos no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.



9.2 — Requisitos especiais: nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, a promoção a categoria superior da respetiva carreira, que se opera nos termos da lei geral, depende da realização de concurso de prestação de provas e da permanência na categoria anterior de quatro anos classificados de Muito Bom (Desempenho Relevante) ou de seis anos classificados, no mínimo de Bom (Desempenho Adequado), não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

9.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Famalicão, idênticos àquele para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

10 — Formalização da candidatura:

A candidatura em efetuada em formato eletrónico disponível no *link*:

<https://recrutamentopessoal.famalicao.pt/>

ou através da página eletrónica desta autarquia em:

<https://www.famalicao.pt/avisos-recrutamento>

10.1 — A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos (quando aplicável), em formato PDF:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias (Documento obrigatória à submissão da candidatura).

Aos candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, devem obrigatoriamente submeter em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado (Documento obrigatória à submissão da candidatura);

c) Fotocópia legível de documento comprovativo da formação profissional frequentada e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, frequentadas nos últimos 3 anos, onde conste a data de realização e duração da mesma, sob pena de não contabilização para efeitos de avaliação;

d) Documento comprovativo de experiência profissional, onde conste o tempo de funções exercido, quando aplicável;

e) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste: a relação jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida.

10.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos do n.º 7 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

11 — Composição do júri — nos termos dos artigos 12.º e 13.º Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

Presidente: Eng. Carlos Alberto Martins Sousa, Especialista de Informática do Município de Vila Nova de Famalicão, que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.
Vogais efetivos:

1.º Vogal Efetivo: Dr. Vítor Fernando da Silva Martins, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Formação do Município de Vila Nova de Famalicão.

2.º Vogal Efetivo: Eng. Vítor João Pinto Correia Oliveira, Especialista de Informática do Município de Vila Nova de Famalicão



Vogais suplentes:

1.º Vogal Suplente: Vasco Miguel Oliveira, Especialista de Informática do Município de Vila Nova de Famalicão

2.º Vogal Suplente: Dr.ª Anabela Silva Cardoso, Técnica Superior, Licenciada em Informática.

12 — Métodos de Seleção: serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Avaliação curricular

A avaliação curricular (AC), visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, na qual serão obrigatoriamente tidos em conta os fatores referidos no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, ao qual acresce o fator de apreciação que consta do n.º 3.º do artigo 22.º do referido Diploma.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas (HA):

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (área de qualificação do procedimento) — 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido e em área científica relacionada com o perfil exigido — (área de qualificação do procedimento) — 20 valores

Formação Profissional (FP): em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas desde 01 de janeiro de 2020, até ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução das tarefas a desempenhar. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem formação profissional = 0 valores

Formação profissional ≤ 50 horas = 8 valores;

Formação profissional ≤ 75 horas = 10 valores;

Formação profissional ≤ 100 horas = 16 valores;

Formação profissional ≤ 200 horas = 18 valores;

Formação profissional > 200 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito — ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que se pondera o desempenho efetivo de funções, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem experiência profissional = 0 valores
Experiência profissional ≤ 2 anos = 4 valores
Experiência profissional ≤ 5 anos = 8 valores
Experiência profissional ≤ 10 anos = 12 valores
Experiência profissional ≤ 15 anos = 16 valores
Experiência profissional > 15 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD): em que ponderar-se-á a avaliação do desempenho relativa aos 2 últimos biénios avaliados, não superior a 6 anos, até ao fim do prazo de candidatura, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (R_1 \times 50 \%) + (R_2 \times 50 \%)$$

em que:

R₁ = Resultado do 1.º biénio avaliado
R₂ = Resultado do 2.º biénio avaliado

Tendo em conta a seguinte tabela para avaliação de cada biénio:

Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores;
Desempenho Relevante: 4 a 5 Valores = 16 Valores;
Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores = 12 Valores;
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 8 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 10 valores.

Entrevista profissional de seleção

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria do Júri, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$



em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Interesse e motivação profissionais

B = Sentido de organização e capacidade de inovação

C = Capacidade de relacionamento

D = Capacidade de expressão e fluência verbal

E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

Parâmetros:

A) Interesse e motivação profissionais — averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração:

Insuficiente — 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;

Reduzido — 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;

Suficiente — 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;

Bom — 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Elevado — 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

B) Sentido de organização e capacidade de inovação — avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente — 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;

Reduzido — 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;

Suficiente — 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;

Bom — 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;

Elevado — 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) Capacidade de relacionamento — avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

Insuficiente — 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;

Reduzido — 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento;

Suficiente — 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento;

Bom — 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;

Elevado — 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.

D) Capacidade de expressão e fluência verbal — avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente — 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;
Reduzido — 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
Suficiente — 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
Bom — 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
Elevado — 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer — avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Valoração:

Insuficiente — 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;
Reduzido — 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
Suficiente — 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
Bom — 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
Elevado — 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

Classificação final

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se como não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, conforme estabelecido no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EPS \times 50 \%)$$

em que:

CF = Classificação final
AC = Avaliação curricular
EPS = Entrevista profissional de seleção

Critérios de desempate

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

Candidato com a melhor classificação no parâmetro “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer”, do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;

Candidato com a melhor classificação no parâmetro “Interesse e motivação profissionais”, do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

13 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

14 — A publicitação dos resultados obtidos dos métodos de seleção será efetuada através de lista, afixada no *placard* do átrio de entrada da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Formação desta autarquia e disponível na sua página eletrónica (www.famalicao.pt), sendo os candidatos apro-



vados em cada método convocados para a realização do método seguinte, através de comunicação efetuada na plataforma de recrutamento de Recursos Humanos desta entidade e disponível no *link*:

<https://recrutamentopessoal.famalicao.pt/>

ou através da página eletrónica desta autarquia em:

<https://www.famalicao.pt/avisos-recrutamento>

15 — Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria, para a realização da audiência prévias nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, na plataforma de recrutamento disponível no *link*:

<https://recrutamentopessoal.famalicao.pt/>

17 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que sejam solicitadas.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos, após homologação, é afixada no *placard* do átrio de entrada da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Formação desta autarquia e disponibilizada na plataforma de recrutamento disponível no *link*:

<https://recrutamentopessoal.famalicao.pt/>

ou através da página eletrónica desta autarquia em:

<https://www.famalicao.pt/avisos-recrutamento>.

19 — Quota de emprego para os candidatos com deficiência — procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, juntando documento comprovativo da deficiência, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

21 — 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 oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5 de abril de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *Prof. Doutor Mário de Sousa Passos*.

316368743