Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 5 **(cinco) postos** de trabalho na carreira (não revista) de **técnico de informática** e categoria de **técnico de informática grau 1 nível 1**, do mapa de pessoal da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aprovado por Despacho do Secretário Regional das Finanças, de 31 de outubro de 2022, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o ano 2022. ----------

----------Ata número um ----------

----------Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Direção Regional de Educação, sito na Quinta Olinda, número cinquenta e sete, reuniu o júri do procedimento concursal nomeado para o efeito, constituído por Luís Alberto da Silva Gaspar – Chefe de Divisão de Tecnologias e Ambientes Inovadores de Aprendizagem, da Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional – Direção Regional de Educação, na qualidade de presidente, e pelos vogais efetivos Élvio Gilberto Andrade de Jesus – Docente em funções técnico pedagógicas na Divisão de Tecnologias e Ambientes Inovadores de Aprendizagem, da Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional – Direção Regional de Educação e Maria do Livramento Brazão Andrade Silva – Diretora de Serviços de Apoio à Gestão e Organização – Direção Regional de Educação, a fim de elaborar o aviso de abertura, bem como, fixar a ponderação de cada método de seleção, a fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método e respetiva fórmula de apuramento de resultados, tendo decidido por unanimidade o seguinte: ----------

----------Nos termos dos n.os 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual conjugado o com o n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, aos candidatos em regra serão aplicados os seguintes métodos de seleção: ----------

----------Prova Escrita de Conhecimentos Específicos (PECE);----------

----------Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

----------A **Prova Escrita de Conhecimentos Específicos** (PECE) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. É de natureza teórica, sob a forma escrita e tem a duração máxima de 60 minutos, sendo classificada de 0 a 20 valores. Durante a realização da PECE não é permitida consulta, nem a utilização

de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. A prova obedece ao programa de provas de conhecimentos específicos aprovado por Despacho Conjunto da então Secretaria Regional do Plano e Coordenação[1] e Secretaria Regional de Educação[2] publicado no JORAM, II Série, n.º 176, de 10 de setembro de 1999, podendo incluir alguns dos temas abaixo enunciados: ----------

- Estrutura Orgânica da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia; ----------
- Noções Gerais sobre a carreira de Técnico de Informática; ----------
- Privacidade e segurança informáticas; ----------
- Sistemas e computadores; ----------
- Redes de dados e comunicações; ----------
- Cibersegurança. ----------

**Legislação/Bibliografia recomendada:** ----------

- Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2020/M, de 9 de janeiro; ----------
- Decreto-Lei n.º 97/2001 e Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril; ----------
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2018; ----------
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018;
- Regulamento (UE) 2016/679; ----------
- Diretiva (UE) 2016/1148; ----------
- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto; ----------
- Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho; ----------
- Presidência do Conselho de Ministros Regulamento n.º 183/2022; ----------
- António Branco, MANUAL DE INSTALAÇÃO E REPARAÇÃO DE COMPUTADORES - 3.ª Ed. At., FCA; ------
- André Zúquete, SEGURANÇA EM REDES INFORMÁTICAS - 6.ª Edição Atualizada e Aumentada, FCA; ---
- Rui Sá, INTRODUÇÃO ÀS REDES DE TELECOMUNICAÇÕES - 3.ª Edição Atualizada, FCA; ----------
- José Gouveia e Alberto Magalhães, REDES DE COMPUTADORES - CURSO COMPLETO - 10.ª Edição Atualizada e Aumentada, FCA; ----------

[1] Atual Secretaria Regional das Finanças
[2] Atual Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia

- Mário Antunes e Baltazar Rodrigues, INTRODUÇÃO À CIBERSEGURANÇA - A INTERNET, OS ASPETOS LEGAIS E A ANÁLISE DIGITAL FORENSE - 2.ª Edição Atualizada, FCA. ----------

----------A **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. ----------

----------A experiência profissional será avaliada através dos sub-parâmetros *Análise da Informação e Sentido Crítico* (AISC) e *Planeamento e Orientação para Resultados* (POR), em que: ----------

---------- *Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)* - visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura. ----------

---------- *Planeamento e Orientação para Resultados (POR)* - pretende avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades. ----------

----------Como parâmetros comportamentais serão considerados o *Relacionamento e Comunicação* (RC) e o *Interesse e Motivação* (IM), entendidos nos seguintes itens: ----------

---------- *Relacionamento e Comunicação (RC)* – tem por objetivo avaliar a facilidade relacional, capacidade para trabalhar em grupo e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura e a adequação e diversidade do vocabulário. -------- ----------

---------- *Interesse e Motivação* – através do qual se tenciona aferir o interesse e motivação do candidato pelo desempenho das atividades e a motivação para a ocupação do posto de trabalho em concurso. ---------- ----------

----------O Júri deliberou estabelecer, para cada critério, os níveis de apreciação, sua definição e escalas de valoração que a seguir se apresentam: ----------

Análise da informação e Sentido Crítico (AISC):----------

----------**Elevado - 20 valores:** abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura. ----------

----------**Bom - 16 valores**: abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.----------

----------**Suficiente - 12 valores**: abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.----------

----------**Reduzido - 8 valores**: abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.----------

----------**Insuficiente - 4 valores**: abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura. ----------

Planeamento e Orientação para Resultados (POR):----------

----------**Elevado - 20 valores**: definição bastante rigorosa e ajustada de objetivos e prazos de realização; elaboração de planos e implementação das correções e ajustamentos necessários, e persistência sistemática face a obstáculos, alcançando os resultados pretendidos. ----------

----------**Bom - 16 valores**: Definição rigorosa de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos, identificação das necessidades de ajustamentos, mas não implementados, e persistência face a obstáculos, alcançando a maioria dos resultados pretendidos. ----------

----------**Reduzido - 12 valores**: definição de objetivos e de prazos de realização, elaboração de planos, mas sem identificação de ajustamentos ou correções, e moderada persistência face a obstáculos, alcançando alguns dos resultados pretendidos. ----------

----------**Reduzido - 8 valores**: definição aleatória de objetivos, sem identificação de prazos, elaboração de planos vagos, sem ajustamentos ou correções, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.----------

----------**Insuficiente - 4 valores**: Ausência de definição de objetivos e prazos, assim como de planos ajustamento ou correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados. ----------

Relacionamento e Comunicação (RC):----------

----------**Elevado - 20 valores**: Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança e espontaneidade na verbalização das ideias, acompanhado por uma expressão oral dinâmica, bem estruturada e fluente, rica no vocabulário, com um impacto bastante positivo no interlocutor, evidenciando uma extrema apetência por trabalhar com outros e grande facilidade em se adaptar ao grupo. ----------

----------**Bom - 16 valores**: Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança na expressão das ideias, as quais são transmitidas através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, com impacto positivo no interlocutor, evidenciando apetência por trabalhar com outros e facilidade em se adaptar ao grupo. ----------

----------**Suficiente - 12 valores**: estilo relacional suficientemente desenvolto e expressão oral fluente e organizada, mas com recurso a vocabulário informal e/ou pouco diversificado, revelando um interesse moderado para trabalhar com outros e suficiente capacidade de adaptação ao grupo. ----------

----------**Reduzido - 8 valores**: estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou certo défice de contenção, acompanhado por uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no vocabulário, revelando pouco interesse para trabalhar com outros e alguma dificuldade na adaptação ao grupo.----------

----------**Insuficiente - 4 valores**: estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, associado a um discurso oral com um ritmo irregular, pouco estruturado e desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação ao grupo. ----------

Interesse e Motivação (IM):----------

----------**Elevado - 20 valores**: fundamentação consistente e firme do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos essencialmente relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um elevado ajustamento ao posto de trabalho. ----------

----------**Bom - 16 valores**: fundamentação consistente do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos sobretudo relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um bom ajustamento ao posto de trabalho. ----------

----------**Suficiente - 12 valores**: fundamentação moderada do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização equitativa quer de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, quer de

fatores extrínsecos (horário, localização,...), fazendo prever um adequado ajustamento ao posto de trabalho. - ----------

----------**Reduzido - 8 valores:** fundamentação insuficiente do interesse pelas atividades a desenvolver, baseando a sua motivação essencialmente em fatores extrínsecos, fazendo prever alguma dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.----------

----------**Insuficiente - 4 valores:** ausência clara de interesse e desconhecimento do conjunto de atividades a desenvolver, baseando a sua motivação apenas em fatores extrínsecos, fazendo prever dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.----------

----------A classificação a atribuir a cada parâmetro para apuramento da avaliação final da EPS será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: **EPS=(AISC+POR+RC+IM) / 4**, na qual: EPS= Entrevista Profissional de Seleção, **AISC**= Análise da Informação e Sentido Critico, **POR**= Planeamento e Orientação para Resultados, **RC** = Relacionamento e Comunicação e **IM**= Interesse e Motivação.----------

----------A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal é a constante no **Anexo I** da presente ata. ----------

---------- **Classificação final (CF):** A classificação final dos candidatos que completem o concurso será calculada com recurso à Ficha de Classificação Final (**Anexo II**), sendo apurada por média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte formula: **CF= PECE (70%) + EPS (30%)**, sendo que: **CF** - Classificação final; **PECE** - Prova Escrita de Conhecimentos Específicos; **EPS** - Entrevista Profissional de Seleção. ----------

----------A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determinará a eliminação do concurso, acontecendo o mesmo aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se, por conseguinte, excluídos. ----------

----------**Regime de estágio**: o estágio para ingresso nas carreiras de informática tem caráter probatório e a duração de seis meses, nos termos do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, e obedece ao disposto no Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de julho, com as alterações decorrentes do Decreto Lei n.º 427/89, de 7 de dezembro. ----------

----------A frequência do estágio será feita através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em período experimental.----------

----------A avaliação e classificação final do estágio compete ao júri de estágio que é o mesmo do presente concurso, e que serão efetuadas com base: ----------

----------no relatório de estágio a apresentar pelo estagiário; ----------

----------na avaliação de desempenho obtida durante aquele período; ----------

----------na avaliação de ações de formação que eventualmente venham a ter lugar. ----------

----------A classificação final do estágio traduzir-se-á na escala de 0 a 20 valores. ----------

----------O estagiário aprovado com classificação final de estágio não inferior a 14 valores, contratado através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, passará a ser remunerado pela categoria de técnico de informática do grau 1 nível 1, nos termos do disposto nos artigos 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março. ----------

----------Em caso de igualdade de classificação, observar-se-á o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n. 25/2001/M, de 24 de agosto.----------

----------À presente ata anexa-se a proposta de aviso de abertura (Anexo III).----------

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

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

ANEXOS: ----------

I - Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção. ----------

II - Ficha de classificação final. ----------

III- Aviso de Abertura.----------

## *ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 5 (cinco) postos de trabalho na carreira (não revista) de técnico de informática e categoria de técnico de informática grau 1 nível 1, do mapa de pessoal da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aprovado por Despacho do Secretário Regional das Finanças, de 31 de outubro de 2022, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o ano 2022.

| NOME | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PARÂMETROS | QUESTÕES | Elevado (20 valores) | Bom (16 valores) | Suficiente (12 valores) | Reduzido (8 valores) | Insuficiente (4 valores) |
| *Experiência Profissional* | 1. Análise de Informação e Sentido Crítico (AISC) | | | | | |
| | 2. Planeamento Orientação para Resultados (POR) | | | | | |
| *Comportamentais* | 3. Relacionamento e Comunicação (RC) | | | | | |
| | 4. Interesse e Motivação (IM) | | | | | |
| Questão 1 | | | | | | |
| Questão 2 | | | | | | |
| Questão 3 | | | | | | |
| Questão ... | | | | | | |
| | Fundamentação Geral | | | | | |
| | | | | | Nota final da entrevista | |

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos quatro fatores, de acordo com a seguinte fórmula: EPS= (AISC+POR+RC+IM)/4, na qual: EPS= entrevista profissional de seleção; AISC= Análise da Informação e Sentido Crítico; POR = Planeamento e Orientação para Resultados RC = Relacionamento e Comunicação; IM = Interesse e Motivação.

O Presidente do Júri:

O Vogal:

A Vogal:

*ANEXO II – FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de **5 (cinco) postos** de trabalho na carreira (não revista) de **técnico de informática** e categoria de **técnico de informática grau 1 nível 1**, do mapa de pessoal da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aprovado por Despacho do Secretário Regional das Finanças, de 31 de outubro de 2022, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o ano 2022.

| FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nome | | | | |
| Prova Escrita de Conhecimentos Específicos (PECE) | | Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | Classificação Final<br>CF= [(PECE x 70) + (EPS x 30)] /100 |
| Classificação | Ponderação 70% | Classificação | Ponderação 30% | |
| | | | | |

O Presidente do Júri:

A Vogal:

A Vogal: