

**ATA N.º 1**

Procedimentos por tempo indeterminado: Referência D: 12.º Ano (área de informática) ou curso profissional de informática

*Célia Fernanda*  
*João Paulo*  
*g*

Aos seis do mês de Setembro do ano de dois mil e dezoito, pelas dez horas, nas instalações da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, cujo aviso de abertura foi publicado no Diário da República, n.º 171, de 5/9/2018, BEP com o código de oferta n.º 201809/0054, Jornal de Noticias de 6/9/2018 e site do Município [www.cm-alvaiazere.pt](http://www.cm-alvaiazere.pt), designado pelo despacho n.º 5190 da Senhora Presidente, estando presentes, Chefe de divisão Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, na qualidade de presidente de júri, Técnico Superior João Paulo Morais Cabral, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Coordenadora Técnica Maria Isabel Alves Simões Teodósio, como vogais, a fim de procederem à fixação da ponderação dos métodos de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e a respetiva fórmula de classificação.-----

Aberta a reunião, o júri tomou conhecimento de que, nos termos da proposta da Senhora Presidente aprovada pela Câmara Municipal em sua reunião de 8/8/2018 e despacho da Sra. Presidente, exarado a 13/08/2018, os métodos de seleção são: -----

Métodos obrigatórios:-----

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009: Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

Candidatos detentores de vínculo de emprego público, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de avaliação de competências (EAC).-----

Método complementar:

Para além dos métodos de seleção obrigatórios é aplicado como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de seleção (EPS); -----

De salientar que cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9, 5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou fase seguinte. -----



A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas:-----

Aos candidatos a que são aplicados os métodos de seleção enunciados nas alíneas a) e c):

$$CF = (PEC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%) \text{-----}$$

Aos candidatos a que são aplicados os métodos de seleção enunciados nas alíneas b) e c):

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%) \text{-----}$$

Assim sendo, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

A prova escrita de conhecimentos, que será aplicada pelo júri, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções. As provas revestirão a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspectos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. As provas terão a duração de 90 minutos e a possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.-----

Programa das provas de conhecimentos:-----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regulamento (UE) 2016/679 - Regulamento geral de proteção de dados (RGPD)- do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/04/2016; Cibercrime – Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na sua atual redação.-----

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade, competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica será valorada, para os candidatos que a completem, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12,8 e 4 valores.-----

Dado que o júri se pode socorrer de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção, quando a sua especificidade assim o exija, conforme previsto no

despacho da Sra. Presidente, será solicitada a colaboração do INA – Direção geral da Qualificação dos trabalhadores em funções públicas, para aplicação deste método de seleção, em respeito à ordem de prioridade instituída pelo n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. Neste sentido, será dado conhecimento à Sra. Presidente da Câmara desta necessidade e deliberação do júri, para que autorize e seja desenvolvido o processo de contratualização deste serviço. -----

*Para finalizar*  
*[Assinatura]*  
*[Assinatura]*

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos *in casu* a habilitação académica, complementar ou profissional, a formação e experiência profissional e a avaliação do desempenho dos candidatos dos últimos três anos. Serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:-----

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

Em que, -----

*HA* = Habilitações Académicas — Neste parâmetro será considerada a titularidade do grau académico, nos seguintes termos: -----

Habilitações académicas de grau exigido à respetiva candidatura- 18 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores. -----

*FP* = Formação Profissional — Neste parâmetro será considerada a formação profissional específica na área do posto de trabalho publicitado. -----

Será considerada a formação profissional obtida na área do concurso, obtida nos últimos três anos, sendo valorada do seguinte modo: Até um total de 35 horas de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência — 8 valores; Entre 36 e 140 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência — 12 valores; Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência — 18 valores; Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência — 20 valores; Formação profissional não relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência — 2 valores; -----

*EP* = Experiência Profissional — Pondera o desempenho de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto devidamente comprovado, conforme segue: Com experiência até 1 ano — 10 valores; Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores; Superior a 2 anos e até 4 anos — 14 valores; Superior a 4 anos e até 6 anos — 16 valores; Superior a 6 anos e até 8 anos — 18 valores; Superior a 8 anos — 20 valores. -----

*AD* = Avaliação de Desempenho — Será ponderada a média aritmética simples das menções quantitativas da avaliação do desempenho obtidas nos últimos 3 anos, sendo os resultados convertidos na escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte grelha: Média inferior



ou igual a 2,4 — 8 valores; Média entre 2,5 e 2,9 — 10 valores; Média entre 3 e 3,4 — 14 valores; Média entre 3,5 e 3,9 — 16 valores; Média entre 4 e 4,4 — 18 valores; Média superior ou igual a 4,5 — 20 valores.-----

Caso se verifique a inexistência de avaliação em algum dos anos, por razões não imputáveis ao candidato, é-lhe atribuída pontuação de 10 valores (cf. n.º 3 do artigo 11.ª da Portaria n.º 83 - A/2009 alterada pela Portaria 145-A/2011).-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter através de uma relação interpessoal, informação sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada 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.-----

Nos termos do n.º 3 do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, será aplicada por elemento do júri com formação profissional em entrevistas de avaliação de competências. --

Método de seleção complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de realização individual – Aplicada pelo Júri, é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, e tem duração até 30 minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar e é avaliada 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. A 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, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.-----

Aspetos a avaliar: Conhecimentos e experiência; Organização e método de trabalho; Adaptação e melhoria contínua; Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas:-----

Aos candidatos a que são aplicados os métodos de seleção enunciados nas alíneas a) e c):

$CF = (PEC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ -----

Aos candidatos a que são aplicados os métodos de seleção enunciados nas alíneas b) e c):

CF= (AC x 35%) + (EAC x 35%) + (EPS x 30%)-----

E não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri.-----

O Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

  



